



**UNIVERSIDAD LIBRE  
SECCIONAL PEREIRA**

**IMPACTO EN EL MEDIO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE  
CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA  
2010-2014**

**PEREIRA  
2016**



**UNIVERSIDAD LIBRE  
SECCIONAL PEREIRA**

**DIRECTIVOS NACIONALES**

DOCTOR JORGE ALARCÓN NIÑO  
Presidente Nacional

DOCTOR JORGE GAVIRIA LIÉVANO  
Vicepresidente

DOCTOR FERNANDO DEJANÓN RODRÍGUEZ  
Rector Nacional

DOCTOR ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO  
Censor Nacional

DOCTOR PABLO EMILIO CRUZ SAMBONI  
Secretario Nacional

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA**

DOCTOR MIGUEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ  
Presidente

DOCTOR FABIO GIRALDO SANZ  
Rector

DIANA PATRICIA GIRALDO PALACIO  
Censora

DOCTOR JULIÁN OSORIO VALENCIA  
Director Seccional de Investigaciones

DOCTOR JAIME ALBERTO MONTOYA OSSA  
Decano Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

DOCTORA BEATRIZ ELENA LEÓN DE LA PAVA  
Síndico Gerente

DOCTORA CARMEN HELENA ARAGÓN VILLA  
Secretario Seccional



**UNIVERSIDAD LIBRE  
SECCIONAL PEREIRA**

**INVESTIGADORES PRINCIPALES**

**LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS  
JORGE IVÁN QUINTERO OSPINA**

**AUXILIARES DE INVESTIGACIÓN**

**JOSÉ WILSON ARISTIZÁBAL  
ALBEIRO FRANCO MONSALVE  
OSCAR FERNANDO OSORIO RÍOS**

**PEREIRA  
2016**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

Firma del Presidente del Jurado

---

Firma del Jurado

---

Firma del Jurado

Pereira, julio de 2016

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
LISTA DE TABLAS	8
LISTA DE GRÁFICAS	10
LISTA DE ANEXOS	12
RESUMEN DEL PROYECTO	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
MARCO TEÓRICO / ESTADO DEL ARTE	14
OBJETIVO GENERAL	53
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	54
DISEÑO METODOLÓGICO	54
1. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO A LA UBICACIÓN Y A LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA (2010-2014) EN ASUNTOS CONCERNIENTES AL LOGRO DE LOS FINES DE LA INSTITUCIÓN Y DEL PROGRAMA	81
1.1 ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN Y LA COEVALUACIÓN	81
1.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS	81
1.3 INSTRUMENTO N° 1. ENCUESTA PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS	82
1.3.1 Los egresados de Contaduría Pública desde los años 2010 – 2014	82
1.3.2 Área de desempeño	83
1.3.3 Grado de su perfil profesional	84
1.3.4 Medida en la cual el programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre cumple con las exigencias del mercado laboral actual	85
1.3.5 Medida en que llenó sus expectativas el programa de Contaduría Pública con respecto a su proyecto de vida.	86
1.3.5.1 Expectativa profesional	87

1.3.5.2 Expectativa intelectual	88
1.3.5.3 Expectativa social	89
1.3.5.4 Expectativa humana	90
1.3.6 Sugerencias que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.	91
1.3.7 Medida en la cual considera que como egresado la Universidad y la dirección del programa le han acompañado el proceso de vinculación al mundo laboral y profesional.	92
1.3.8 Vinculación a grupos nacionales y/o internacionales	93
1.3.9 Reconocimientos o distinciones significativos por su desempeño	94
1.3.10 Uso de las prácticas empresariales	95
1.4 CRUCE DE VARIABLES	96
 2. ANÁLISIS DE LA COEVALUACIÓN: PERCEPCIÓN DE LOS JEFES-PARES DE LOS EGRESADOS	 98
2.1 GRADO DE RELACIÓN ENTRE EL PROFESIONAL DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE Y EL CARGO ASIGNADO ACTUALMENTE A ÉL (INDICADOR 261)	98
2.2 GRADO DE CALIDAD DEL PROGRAMA REFLEJADO EN SUS EGRESADOS (INDICADOR 262)	99
2.3 MEDIDAS QUE PUEDEN CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA (INDICADOR 266)	100
2.4 ÁREAS DE CONOCIMIENTO (COMPETENCIAS ESPECÍFICAS)	101
2.4.1 Contabilidad	102
2.4.2 Presupuestos	103
2.4.3 Manejo de herramientas	104
2.4.4 Sistemas contables	104
2.4.5 Cruce de variables	102
2.5 CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS PERSONALES	106
2.5.1 Calidad del trabajo	107

2.5.2 Iniciativa y creatividad	107
2.5.3 Responsabilidad	108
2.5.4 Interés	108
2.5.5 Cantidad de trabajo	109
2.6 CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS INTERPERSONALES	109
2.6.1 Relaciones interpersonales	110
2.6.2 Trabajo en equipo	111
2.6.3 Solución de situaciones	111
2.6.5 Liderazgo	112
2.6.6 Cruce de variables	113
2.7 CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES (INSTITUCIONALES)	114
2.7.1 Cultura organizacional	115
2.7.2 Conocimiento de su rol dentro de la empresa	115
2.7.3 Compromiso institucional	116
2.7.4 Comportamiento y cumplimiento de las normas	116
2.8 ANÁLISIS DE LA HETEROEVALUACIÓN: PERCEPCIÓN DE LOS EXPERTOS	118
CONCLUSIONES	118
RECOMENDACIONES	123
BIBLIOGRAFÍA	124
ANEXOS	128

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estado del arte.	15
Tabla 2. Pénsum del Programa de Contaduría Pública.	52
Tabla 3. Población.	56
Tabla 4. Datos para el cálculo de la muestra	58
Tabla 5. Población de egresados 2010-2014	58
Tabla 6. Ficha Técnica	59
Tabla 7. Estructura de la autoevaluación – Percepción de los egresados	
Instrumento N° 1.	62
Tabla 8. Indicadores de valoración	63
Tabla 9. Descripción de la calificación de factores claves desde las	
competencias laborales específicas	64
Tabla 10. Estructura y criterios de la autoevaluación.	67
Tabla 11. Estructura y criterios de la coevaluación	68
Tabla 12. Cuestionario de Heteroevaluación (entrevista a expertos)	70
Tabla 13. Egresados de Contaduría Pública desde los años 2010 -2014	82
Tabla 14. Área de desempeño	83
Tabla 15. Grado de perfil profesional	84
Tabla 16. Medida en la cual el programa de Contaduría Pública cumple las	
exigencias del mercado laboral actual.	85
Tabla 17. Medida en que llenó sus expectativas el programa de Contaduría	
Pública con respecto a su proyecto de vida.	86
Tabla 18. Expectativa profesional	87
Tabla 19. Expectativa intelectual	88
Tabla 20. Expectativa social	89
Tabla 21. Expectativa humana	90
Tabla 22. Sugerencias que pueden contribuir al mejoramiento del programa	
de Contaduría Pública.	91



Tabla 23. Medida en la cual considera le han acompañado en el proceso de vinculación al mundo laboral y profesional	92
Tabla 24. Vinculación a grupos nacionales y/o internacionales	93
Tabla 25. Reconocimientos o distinciones significativos por su desempeño.	94
Tabla 26. Uso de las prácticas empresariales.	95
Tabla 27. Grado de relación entre el profesional de Contaduría Pública y el cargo asignado actualmente a él.	98
Tabla 28. Grado de calidad del programa reflejado en sus egresados.	99
Tabla 29. Medidas que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.	100
Tabla 30. Áreas de conocimiento (competencias específicas)	101
Tabla 31. Competencias personales	106
Tabla 32. Competencias organizacionales (institucionales)	114
Tabla 33. Perfil de los entrevistados	118

## LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Año de graduación.	82
Gráfica 2. Área de desempeño	83
Gráfica 3. Grado de perfil profesional	84
Gráfica 4. Medida en la cual el programa de Contaduría Pública para cumplir con el mercado laboral actual.	85
Gráfica 5. Medida en que llenó sus expectativas el programa de Contaduría Pública con respecto a su proyecto de vida.	86
Gráfica 6. Expectativa profesional	87
Gráfica 7. Expectativa intelectual	88
Gráfica 8. Expectativa social	89
Gráfica 9. Expectativa humana	90
Gráfica 10. Sugerencias que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.	92
Gráfica 11. Medida en la cual considera le han acompañado en el proceso de vinculación al mundo laboral y profesional.	92
Gráfica 12. Vinculación a grupos nacionales y/o internacionales	93
Gráfica 13. Reconocimientos o distinciones significativos por su desempeño.	95
Gráfica 14. Uso de las prácticas empresariales.	96
Gráfica 15. Cruce de variables.	97
Gráfica 16. Grado de relación entre el profesional de Contaduría Pública y el cargo asignado actualmente a él.	98
Gráfica 17. Grado de calidad del programa reflejado en sus egresados.	99
Gráfica 18. Medidas que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.	101
Gráfica 19. Áreas de conocimiento (competencias específicas)	102
Gráfica 20. Contabilidad	102
Gráfica 21. Presupuestos.	103

Gráfica 22. Manejo de herramientas	104
Gráfica 23. Sistemas contables	104
Gráfica 24. Cruce de variables.	105
Gráfica 25. Competencias personales.	106
Gráfica 26. Calidad del trabajo	107
Gráfica 27. Iniciativa y creatividad.	107
Gráfica 28. Responsabilidad	108
Gráfica 29. Interés	108
Gráfica 30. Cantidad de trabajo	109
Gráfica 31. Competencias interpersonales	109
Gráfica 32. Relaciones interpersonales.	110
Gráfica 33. Trabajo en equipo	111
Gráfica 34. Solución de situaciones	111
Gráfica 35. Comunicación	112
Gráfica 36. Liderazgo	112
Gráfica 37. Cruce de variables	113
Gráfica 38. Competencias organizacionales	114
Gráfica 39. Cultura organizacional	115
Gráfica 40. Conocimiento de su rol dentro de la empresa	115
Gráfica 41. Compromiso institucional	116
Gráfica 42. Comportamiento y cumplimiento de las normas	116
Gráfica 43. Calidad y mejoramiento continuo	117

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo A. Instrumento N° 1. Encuesta: Autoevaluación - Percepción del egresado	128
Anexo B. Instrumento N° 2. Encuesta: Coevaluación: Percepción del jefe par del egresado.	131
Anexo C. Instrumento N° 3. Entrevista estructurada percepción de los gremios y empresarios de la ciudad de Pereira y Dosquebradas	140
Anexo D. Plan de estudios	143

## RESUMEN DEL PROYECTO

El impacto que generan los programas profesionales en el país es un tema que el Ministerio de Educación tiene definido dentro de la acreditación de los programas e instituciones, en este sentido el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), establece los criterios bajo los cuales un programa o institución de educación superior, debe hacer seguimiento a sus egresados y evaluar el impacto del mismo.

En este sentido, el programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre ha sido objeto de análisis, medido o establecido su impacto en diferentes momentos, como tal es el caso del trabajo que se realizó en el año 2005, cuyo título es “Impacto del programa de Contaduría Pública Universidad Libre seccional Pereira en el desarrollo de las competencias laborales de sus egresados”<sup>1</sup>; así como también la investigación titulada “Los egresados del programa de Contaduría Pública y su impacto en el medio”<sup>2</sup> (2008), investigaciones que a través del presente trabajo se pretenden actualizar al 2014 y además aportar como insumo para el proceso de acreditación del programa de Contaduría Pública que se encuentra en desarrollo.

De igual manera, con el presente proyecto se identificó el estado del profesional contable en cada una de las competencias de su entorno actual, en función de los temas aprendidos y establecidos en el programa de Contaduría Pública, para lo cual se acude a la investigación evaluativa, expofacto, utilizando instrumentos de

---

<sup>1</sup> ARTEAGA CASAS, Luis Alberto. Investigador principal. CAMPO OSPINA, María Fernanda; CARDONA RUEDA, Miguel Fernando; CASTAÑO CANO, Miryam y Grisales Álvarez, FRANKLIN Coinvestigadores. Impacto del programa de Contaduría Pública Universidad Libre seccional Pereira en el desarrollo de las competencias laborales de sus egresados. Universidad Libre Seccional Pereira. 2005

<sup>2</sup> ARTEAGA CASAS, Luis Alberto. Investigador principal. ARANGO QUIROGA, Natalia; CASTAÑO SÁNCHEZ, Claudia Milena; MARTÍNEZ PATIÑO, Sandra Liliana y POSADA MARÍN, Ana María. Coinvestigadores. Los egresados del programa de Contaduría Pública y su impacto en el medio. Universidad Libre Seccional Pereira. 2008

evaluación integral (autoevaluación, coevaluación de su jefe-par y heteroevaluación desde la percepción de expertos o dirigentes gremiales).

Por último, el presente trabajo se desarrollará en dos capítulos así:

Capítulo 1: identificación y descripción del seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan los egresados del programa de Contaduría Pública (2010-2014), en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa.

Capítulo 2: establecimiento del impacto de los egresados, del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira (2010-2014), en el medio social y académico.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

¿Cuál es el impacto en el medio de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira periodo 2010-2014?

## **MARCO TEÓRICO / ESTADO DEL ARTE**

El programa de Contaduría Pública en función de una descripción acertada del papel del egresado en cada una de las realidades en que se desenvuelve, como son la social-cultural, política y económica, al igual que en las competencias propias del profesional contable, ha realizado desde su inicio en la Universidad, una serie de consultas, investigaciones y proyectos de grado que propenden a realizar diferentes apreciaciones, seguimientos y actualizaciones a cada uno de los aspectos demostrativos de un profesional integral.

Por servir como base para el desarrollo y actualización del impacto de los egresados del programa de Contaduría Pública en el medio y su valor informativo, es de importancia realizar una relación de los documentos mencionados y enumeración de los resultados obtenidos.

**Tabla 1. Estado del arte.**

<b>Título trabajo de grado</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>
Perfil profesional y ocupacional del Contador Público de la Universidad Libre de Pereira.	Diana M. Jaramillo Sandra P. Restrepo E. Paola V. Valencia O.	1997
Competencias entre colegas de la Contaduría Pública.	Yolanda Estrada S. Lina Y. López Patiño	1998
Responsabilidad del Contador Público frente a la crisis financiera de los establecimientos de crédito en la ciudad de Pereira.	Mauricio Cardona Villa Claudia Liliana Otálvaro S.	1999
Hacia la construcción de un nuevo Contador.	Juliana Vega Gómez María Isabel Villa P.	2000
Falencias y retos de los protagonistas del proceso educativo en la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Comerciales en el Programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre.	Nefer C. Gallego M. Juan Carlos Montes A. Jhon Fredy Serna Mejía	2000
Diagnóstico sobre las faltas más frecuentes cometidas por los Contadores Públicos en el ejercicio de su profesión.	Sandra Medina Orobio	2003

**Continuación Tabla 1.**

<b>Título trabajo de grado</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>
El impacto del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira en el desarrollo de las competencias laborales de sus egresados.	Luis Alberto Arteaga Casas María Fernanda Campo Ospina Miguel Fernando Cardona Rueda Myriam Castaño Cano Franklin Grisales Álvarez	2005
Los egresados del programa de Contaduría Pública y su impacto en el medio	Luis Alberto Arteaga Casas Natalia Arango Quiroga Claudia Milena Castaño Sánchez Sandra Liliana Martínez Patiño Ana María Posada Marín	2008
Competencias del Contador Público en América Latina	Luis Fernanda Marín Asesor: Luis Alberto Arteaga Casas	2011
Propuesta de la creación de la Asociación de egresados del Programa de Contaduría Pública en la Universidad Libre Seccional Pereira a partir del diagnóstico de los egresados y las exploraciones teóricas existentes en el país	Luis Alberto Arteaga Casas Luz Andrea Bedoya Carlos Alberto Jiménez Vélez Mayra Vivian Castrillón Claudia Molina García Johanna Muñoz Gómez	2012
Libro: Desarrollo y estilos de pensamiento del Contador Público	Luis Alberto Arteaga Casas y Carlos Alberto Jiménez Vélez	2012

Fuente: Centro de Investigaciones Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Universidad Libre Seccional Pereira. 2015.



De los trabajos desarrollados se presentan los resultados que tiene una relación y pertinencia frente al tema objeto de investigación, así:

- El impacto de los (as) egresados (as) del programa de Contaduría Pública en el medio social y académico es favorable, se desempeñan en cargos directivos relevantes tanto en el sector público como privado, así como también algunos empresarios; sin embargo los egresados de los años recientes requieren de mayor experiencia laboral.
- Desde la perspectiva de los altos directivos de los gremios y representantes legales de las empresas de auditoría y asesoría contables los egresados tienen grandes fortalezas en cuanto a la adaptabilidad en su contexto laboral, sin embargo presentan dificultades para el tema del emprendimiento y la creación de empresa.
- Los egresados tienen compromiso con su programa e institución, como lo demuestra la gran cantidad de egresados inscritos en los programas de especialización que ofrece la Universidad, así como mediante las permanentes demandas y asistencias a los cursos de extensión, capacitación, actualización profesional, consultoría, y demás actividades institucionales. Como reconocimiento a los mismos, la Universidad ha creado espacios para que estos tengan representación en los entes decisores: Consejo Directivo, Comités de Autoevaluación, de Unidad Académica y Currículo.
- Aunque en todos los estamentos de dirección, gestión o reflexión permanente respecto al programa, el egresado puede participar, la realidad es que existe una baja participación de los egresados en la evaluación y prospección del programa.

- Diseñar un modelo de Observatorio Laboral institucional que permita a la comunidad Unilibrista tener un contacto cercano con el quehacer de sus egresados, conocer la percepción que ellos tienen los gremios y visualizar oportunamente sus aciertos y sus fallas. El Observatorio Laboral del que se habla aquí, debe ser una propuesta local de difusión y al servicio de la comunidad estudiantil y empresarial de la región.
- Para los procesos de acreditación de alta calidad que desarrollan las instituciones de educación superior, los egresados conforman un estamento importante y trascendente.
- Los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, son profesionales reconocidos y demandados por el sector productivo, hecho que los deja muy bien posicionados en el mercado y deja entrever la labor social tan grande e importante que tiene la Universidad, con el hecho de formar más y mejores profesionales en el área contable, los cuales, tienen asegurado su futuro profesional.
- En prospectiva, los egresados del programa de Contaduría Pública desean ampliar su umbral del conocimiento, de manera que demandan por parte de la Universidad cursos de actualización y/o similares que les permita estar a la vanguardia de las necesidades del medio y de paso, contribuya a fortalecer el posicionamiento que tiene los egresados Unilibristas en el medio.
- Una vez identificados los trabajos y tomados los resultados de los mismos puede decirse que han sido trabajos realizados con la rigurosidad del caso y que son pertinentes a esta investigación, pero requiere de ser actualizado en cuanto el momento histórico y contexto de aplicación ha cambiado.

## **ACREDITACIÓN DE PROGRAMA ACADÉMICO**

Conforme a lo establecido por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA)<sup>3</sup>, en Colombia el Factor 13 corresponde al impacto de los egresados, dentro del cual se encuentran las características No. 36 y 37.

### **• FACTOR 13. IMPACTO DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO**

Un programa de alta calidad se reconoce a través del desempeño laboral de sus egresados y del impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos.

### **• CARACTERÍSTICA Nº 36. SEGUIMIENTO DE LOS EGRESADOS**

El programa hace seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan los egresados en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa.

## **ASPECTOS A EVALUAR**

a) Existencia de registros actualizados sobre ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa.

- En qué área se desempeña actualmente en la empresa donde labora:
  - i. Contable
  - ii. Financiera
  - iii. Administrativa
  - iv. Otra

---

<sup>3</sup> CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA). Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado. 2013

- b) Correspondencia entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa.
- ¿Pertenece su cargo actual al perfil profesional que usted posee?
- c) Apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación dada por el programa.
- ¿Cree usted que el programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre cumple con las exigencias del mercado laboral actual?
- d) Apreciación de los egresados acerca de la forma como el programa favorece el desarrollo del proyecto de vida.
- ¿Llenó sus expectativas el programa de Contaduría Pública, con respecto a su proyecto de vida?
- e) Utilización de la información contenida en el Observatorio Laboral para la Educación, como insumo para estudiar la pertinencia del programa.
- ¿Qué le recomendarías a la universidad?
- f) Evidencia de los procesos de análisis de la situación de los egresados.
- ¿Existe algún control de los egresados en la sociedad?
- g) Mecanismos y estrategias para efectuar ajustes al programa en atención a las necesidades del entorno, evidenciados a través del seguimiento de los egresados.
- ¿Existen procesos que indiquen ajustes y seguimientos que sean necesarios para el programa de Contaduría Pública?
- h) Estrategias que faciliten el paso del estudiante al mundo laboral.
- ¿Conoce algún mecanismo para que el estudiante conozca acerca de la carrera que desea estudiar?

- **CARACTERÍSTICA Nº 37. Impacto de los egresados en el medio social y académico**

Los egresados del programa son reconocidos por la calidad de la formación recibida y se destacan por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.

- Aspectos a evaluar:

a) Índice de empleo entre los egresados del programa.

¿Actualmente se encuentra empleado?

b) Egresados del programa que forman parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional.

¿Ha formado o está formando actualmente parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional?

c) Egresados del programa que han recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.

¿Ha recibido alguna distinción o reconocimiento significativo por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente?

- d) Apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa.

¿Qué piensa de los profesionales de la Universidad Libre en cuanto a su nivel académico y desempeño en la organización?

## **COMPETENCIAS LABORALES<sup>4</sup>**

El desarrollo etimológico de la palabra competencia hace alusión a competir, proveniente del latín, que significa ir al encuentro de una misma cosa. De competir también se deriva competir, en referencia a pertenecer, es decir aquello que le pertenece a alguien. A partir del siglo XV, en castellano, competir adquirió el significado de incumbir, dando lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente. Desde la denotación actual del término, en general se refiere a alguien que es competente cuando se desempeña con eficiencia en un determinado dominio de la actividad humana y en esta acepción no supone la existencia de contendores, sino que se dirige en particular al individuo<sup>5</sup>.

Pero desde la nueva acepción del concepto y la necesidad de su uso en las diferentes comunidades y disciplinas, resulta importante retomar su evolución desde diversos orígenes; entre los más comunes, se presentan tres básicos: el origen científico, el origen social y el origen político. Estos a su vez son el resultado de las diferentes dimensiones del sujeto en particular, como de la

---

<sup>4</sup> ARTEAGA CASAS, Luis Alberto. Investigador principal. CAMPO OSPINA, María Fernanda; CARDONA RUEDA, Miguel Fernando; CASTAÑO CANO, Miryam y Grisales Álvarez, FRANKLIN Coinvestigadores. Impacto del programa de Contaduría Pública seccional Pereira en el desarrollo de las competencias laborales de sus egresados. Universidad Libre Seccional Pereira. 2005. Actualizada con la presente investigación.

<sup>5</sup> REVISTA EL EDUCADOR. Un desafío para la educación del siglo XXI Compilación de artículos para comprender mejor las competencias. Edición 4. Santafé de Bogotá: Editorial Norma S.A, marzo de 2004.

sociedad en general, por lo cual intervienen la psicología, la economía e incluso la ecología.

En primer lugar, desde el origen científico, Morales, por ejemplo, afirma sobre las competencias que “su origen es complejo, porque su aparición se debe a desarrollos científicos, factores sociales y estrategias políticas”<sup>6</sup>. Estas tres dimensiones representan el punto de partida de la búsqueda de la sociedad por conocer y generar las competencias en sus individuos. Diversos teóricos han ahondado la ascendencia del término y su consolidación en cada rama del saber hasta llegar a su aplicación actual. De las tres corrientes se desprende, según el autor, que la competencia se evidencia en la acción y representa el saber hacer en contexto.

Así mismo, Maldonado plantea que el origen científico obedece al desarrollo de la ciencia cognitiva, quien a su vez se apoya en:

- La psicología genética, con teóricos como Piaget, Dewey, Wallon y Merani, quienes explican la interdependencia entre las dimensiones fisiológicas y psicológicas del individuo, durante su maduración para llegar a niveles de pensamiento abstracto, relacional, lo que para el caso aporta a la comprensión de los desempeños en situaciones problema.
- La psicología constructivista, cuyos representantes Bruner, Kohlberg, Ausubel, Novac y Carretero, entre otros, plantean el papel activo del sujeto en su formación, a lo largo de sus experiencias con los objetos de estudio o con los demás sujetos, para este caso permitiría comprender como las competencias no se “dan o entregan” como contenidos en el proceso de formación, sino que los estudiantes

---

<sup>6</sup> MORALES GÓMEZ, Gonzalo. Competencias y Estándares. Lo que todo docente debe saber sobre competencias y estándares. Guía práctica para el trabajo pedagógico en clase. Segunda Edición. Editorial 2000 Ltda, 2004. p. 7.

son protagonistas de este proceso que luego pondrán en marcha, pero que a su vez, tendrán que transformar en su cotidianidad laboral.

- La psicología cognitiva, a través de Gardner, Stemberg, entre otros, quienes profundizan sobre las estructuras intelectuales que permiten la articulación del conocimiento en la mente del individuo.

- La lingüística con Chomsky y Habermas, con sus estudios sobre la comunicación, los actos del habla y las intenciones del individuo durante cada uno de sus diálogos, que hablan propiamente de competencia.

En general, desde el origen científico, los teóricos plantean que las competencias son integrales y están relacionadas con los estadios de desarrollo de la inteligencia de los niños, el reconocimiento del desarrollo del aprendizaje por descubrimiento y el aprendizaje significativo, el desarrollo de habilidades cognitivas, como las operaciones mentales y las estructuras cognitivas, hasta la influencia de la cultura, especialmente a través del lenguaje en la formación de las estructuras de pensamiento.

Con las explicaciones retomadas del ámbito de la psicología cognitiva, cuyo énfasis está en los procesos mentales y en la capacidad de adaptación y resolución de problemas, Maldonado concluye desde el estudio del origen científico, que la competencia es la capacidad del hombre para adaptarse al medio, desde la aplicación de los elementos internalizados en su estructura cognitiva, al reconocer las similitudes con conflictos anteriores plasmados en su memoria durante cada experiencia significativa.

En segundo lugar es estudiado el origen social de las competencias, desde las esferas del desarrollo humano. El ser como individuo genera habilidades y competencias sobre la base de su identidad, formación y aprendizaje, que se



complementan con la interacción sobre el medio, de donde surgen las competencias socioafectivas, las cuales comprenden actitudes y disposiciones personales y profesionales.

Al respecto, Morales considera que las competencias son el producto de la maduración del individuo, según las experiencias y conocimientos asimilados y tenidos en cuenta, de acuerdo con las prioridades de cada persona:

Las competencias, como estructuras cognitivas y socioafectivas internalizadas, forman parte del estado de desarrollo de un sujeto, desarrollo que es correlativo de los contextos de interacción posible en los cuales se activan y producen dichas competencias. Tanto las competencias cognitivas como las socioafectivas implican la más conocida de todas, la competencia comunicativa, esto es, las estructuras, patrones y sistemas del lenguaje internalizados que regulan los procesos comunicativos de los sujetos<sup>7</sup>.

Desde esta perspectiva la teoría lingüística de Chomsky aporta significativamente a las competencias, al establecer la distinción entre competencia y desempeño. De hecho en el campo educativo el concepto de competencias se ha desarrollado tomando como base la concepción Chomskiana enriquecida por la psicología cognitiva y cultural.

En este sentido desde la lingüística, la competencia corresponde a la madurez comunicativa de un hablante con base en los procesos de la transformación gramatical de los elementos de la estructura profunda, correspondientes a los contenidos semánticos, para comunicarlos en la estructura superficial, representada en las frases y términos elegidos en la práctica por el interlocutor, a

---

<sup>7</sup> MORALES GÓMEZ, Gonzalo. Competencias y Estándares. Lo que todo docente debe saber sobre competencias y estándares. Guía práctica para el trabajo pedagógico en clase. Segunda Edición. Editorial 2000 Ltda, 2004. p. 13.

través de los procesos sintácticos, relacionados con el orden de las palabras dentro de una oración.

Así mismo, desde esta corriente lingüística, el desempeño se define como la relación práctica de cada hablante con sus interlocutores, al expresar sus percepciones sobre el entorno, desde el alto o bajo contenido léxico disponible en su estructura profunda, que le permitan indicar de manera precisa y completa aquello a lo que hace alusión con lo que dice.

Las competencias alcanzadas al convivir en un entorno social determinado, ya sea una comunidad lingüística implican, según la corriente de la gramática generativa transformacional de Noam Chomsky, un aprendizaje permanente. Pues en la experiencia el individuo pone a prueba su habilidad sobre la lengua con los usos particulares del habla. Si el individuo debe expresarse de manera frecuente dentro de una comunidad lingüística cuya pronunciación tiene un acento determinado o utiliza ciertos eufemismos para referenciar una situación u objeto específico, el hablante aprenderá en la práctica a desempeñarse, según estos parámetros exigidos por el entorno, donde se medirá en cada oportunidad de habla su desempeño, dentro del saber hacer de la lengua que utiliza. Por esta razón, en competencias nunca se da por terminada la formación, sino que se trata del proceso de rehacer en cada aplicación, las habilidades aprendidas.

Por lo tanto el aporte fundamental de la lingüística, especialmente desde Chomsky, ha sido darle un uso no productivo al concepto, es decir, no tomarlo en el sentido estricto de la eficiencia, sino darle otra connotación. Es entonces que se entiende que alguien es competente lingüísticamente, no sólo cuando hace uso del lenguaje, sino cuando puede reflexionar sobre él.

Haciendo una transposición del concepto que hoy es retomado desde el ámbito académico, se entiende que alguien es competente no sólo cuando desempeña

una función determinada, sino cuando se puede hacer de manera reflexiva, es decir, cuando se es capaz de saber el por qué y el para qué, e introducir modificaciones en la misma, si el contexto lo requiere.

En tercer lugar, las teorías políticas y económicas de cada época, que establecen nuevas definiciones de hombre, y así mismo una transmutación de los valores y cualidades que debe poseer ese individuo modelo, quien personifica a la sociedad. El dominio político y teórico en la edad antigua, el dominio de la tierra y las nociones teológicas en la edad media, el espíritu racional y egocéntrico de la modernidad y la posición ecléctica y mutable en la postmodernidad, son hechos que evidencian como las competencias laborales son transversales al desarrollo humano de la sociedad.

Un análisis de la situación laboral actual, es realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que en su informe titulado “La educación, la agenda del siglo XXI”, plantea: ante la rapidez del cambio en el contenido de los oficios y la necesidad de formar nuevas habilidades, se ha abierto camino a un nuevo enfoque de las competencias específicas.

Desde la década de los años 70 con los estudios de Gerhard Bunk, el término de competencia laboral se introduce en el ámbito laboral, al asociar las competencias al papel pedagógico de la empresa con respecto al trabajo. El profesor alemán realiza aportes significativos, como gestor de las escuelas profesionales “Berefschulen”, dando trascendencia al término de competenón: el saber cómo; de esta manera las situaciones que se presentan en el ámbito laboral son tratadas pragmáticamente, el interés central es prever los resultados y de esta manera reducir los riesgos, “la competencia es una función de una habilidad para controlar resultados o para compensarlos”.

Desde este enfoque, es necesario que el trabajador perciba la retroalimentación y el control de sus tareas, como un beneficio para él y la empresa, al aprender cómo desarrollar más a fondo su talento y ser reconocido por sus méritos. De esta forma, afirma Gerhard Punk, el trabajador encuentra una congruencia entre sus actos, sus creencias, la visión de mundo y de sí mismo y la posición que ocupa en la organización al hallarse como parte activa. Todas las personas vinculadas a la unidad económica son conscientes de los objetivos corporativos y trabajan para su consecución. El estudio profundo sobre el perfeccionamiento de la producción, genera conocimientos para el desarrollo de las tareas. El objetivo es alcanzar un producto con la máxima calidad posible.

Así mismo, afirma el autor, la competencia en el trabajo busca la trasferibilidad en dominios de habilidades destinadas a desempeños; el aprendizaje es experiencial, la comunicación se considera efectiva cuando se logran beneficios para la organización y el criterio de evaluación es de tipo económico, esto es, establecida en función de eficiencia y efectividad. La orientación valorativa, antes que a la búsqueda de la verdad, responde a condiciones de supervivencia económica y si bien la crítica puede ser un poco limitada, es aceptada y aun promovida siempre y cuando sea útil, o sea, que coadyuve a una mayor efectividad.

En general, respecto a las competencias laborales, los clásicos en este tema Spencer y Spencer, las definen como una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación, esto es, que son parte de la personalidad, que predicen el comportamiento y el desempeño de la persona frente a una situación dada, situación que puede ser medida por un estándar.

Por su parte Levy-Leboyer las define como repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada; las competencias ponen en práctica, de forma integrada,

aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos y representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

También Gonczi y Athanasou consideran que el concepto de competencias laborales ha evolucionado desde la perspectiva de un listado de tareas que se transformaban en competencias, el cual no tenía en cuenta las relaciones complejas entre dichas actividades, ni los atributos subyacentes requeridos para el buen desempeño de las mismas, ni el juicio profesional necesario para su ejecución, hacia una perspectiva de conjunto de atributos indispensables para el desempeño profesional efectivo.

Con base en lo anterior, Gonczi propone un modelo denominado holista o integrado, que combina el enfoque de atributos generales con el contexto en que se aplican. De manera que el sujeto tenga la capacidad de reaccionar a un problema, teniendo en cuenta las características particulares del entorno, para hallar una solución situacional, por encima de las fórmulas y los modelos preestablecidos por manuales adoptados de escenarios externos.

Este enfoque es holístico en el sentido que integra y relaciona atributos y tareas, permiten que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción; así mismo permite que algunos actos intencionales incluyan otros en el nivel adecuado de generalización. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del posible desempeño competente, la importancia del contexto y el hecho de que es posible ser competente de diferentes maneras<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> CALDERÓN HERNÁNDEZ, Gregorio. Investigación competencias laborales de los gerentes del talento humano. Revista Innovar. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, 2004.

Siendo más concretos, respecto al proceso de formación de profesionales competentes, Maldonado considera que el trazado del perfil de un profesional, es complementado desde los rasgos pedagógicos de la institución, el entorno del área laboral con relación a los niveles técnico, tecnológico e investigativo, las funciones relacionadas con el desempeño profesional y las características del ámbito de desempeño laboral.

Siguiendo a Maldonado, los rasgos pedagógicos de la institución se definen, en primer lugar, desde las expectativas institucionales y las posturas política, filosófica, ideológica y jurídica para establecer su diseño curricular. En segundo lugar, el entorno laboral delimita el contexto sobre el cual el profesional deberá desempeñarse, el cual a su vez, incluye las opciones y procesos relacionados con el desempeño de las funciones del profesional. Por último el trazado del perfil profesional es delimitado por una propuesta didáctica y pedagógica, en el contexto del PEI y los lineamientos del MEN, todos los cuales le darán concreción a los diseños curriculares de formación, desde donde se caracterizan las funciones que el egresado debe cumplir en su rol laboral, de acuerdo con las competencias esperadas.

Al respecto, Argüelles y Gonczi como consultores internacionales que exponen y analizan los casos de reformas e implementaciones en Australia, Nueva Zelanda e Inglaterra, en las cuales observan como de acuerdo con cada región, las competencias son aplicadas con un objetivo diferente, que revela a su vez, las necesidades y vicios productivos y educativos de cada comunidad.

Concluyen Argüelles y Gonczi que la educación y la capacitación basada en normas de competencia (EBNC), ha incidido de manera notoria en la definición de objetivos comunes instaurados por el sector productivo, los gremios, el Estado y el sector educativo.

El sistema de Educación basada en normas de competencia en todos los países en los que se ha adoptado ha sido establecido para asegurar que las necesidades del sector industrial sean satisfechas por el sector de educación y capacitación vocacional. Esto ha formado parte de una amplia reforma microeconómica que busca asegurar que el sector industrial sea competitivo en la economía global. Sin embargo en todos los casos, ha habido enormes problemas para la implementación del sistema<sup>9</sup>.

En este sentido, Gonczi reconoce que aún hay mucho terreno por ahondar. “Debido a la complejidad de los temas y a las escasas investigaciones, no se cuenta con resultados definitivos sobre la eficacia de la EBNC”<sup>10</sup>. La confusión en la aplicación de los resultados e incluso el análisis de los mismos son algunos de los obstáculos presentados en la investigación sobre la formación por competencias, debido a la novedad de este sistema, lo cual implica que por ahora se esté ampliando el componente teórico en las distintas regiones del mundo.

La experiencia en Colombia de la educación basada en normas de competencia, corresponde a los desarrollos y avances educativos realizados por el SENA, desde el programa de unidad de competencia laboral. Allí se ha definido la competencia laboral como la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

Esta institución desde el año 1994 ha contratado a expertos a nivel mundial en el tema de las competencias laborales, como por ejemplo los especialistas Leonard Mertens y Miguel Ángel Maldonado García entre otros, hecho que ha conllevado a

---

<sup>9</sup> ARGÜELLES, Antonio y GONCZI, Andrew. Educación y capacitación basada en normas de competencia: una perspectiva internacional. Conalep. México: Editorial Limusa, 2001. p. 36.

<sup>10</sup> Ibid., p. 21.

generar una estructura consolidada en el tema de las competencias laborales, desde donde se han creado las mesas sectoriales, agremiadas por actividad afín y que hoy corresponden a 34 mesas, desde las cuales ha sido posible ahondar en el tema para desarrollar la titulación requerida por el sector productivo.

El SENA define las titulaciones como “un conjunto de unidades de competencia que describe los desempeños esperados en un área ocupacional”<sup>11</sup>. Las titulaciones se estructuran por las unidades de competencias que debe adquirir el estudiante, según se refiere la titulación a la que aspira, junto con los elementos contenidos en el programa, de acuerdo a unos criterios de desempeño, un rango de aplicación, unos conocimientos esenciales y las evidencias requeridas para demostrar dichas competencias. Hoy las titulaciones corresponden a un poco más de 1200; de hecho se dan en niveles bajo tres grandes categorías: las desarrolladas por los operarios, los mandos medios y los mandos superiores.

Ante estos indicadores, no se puede desconocer la trascendencia y el trabajo realizado por el SENA, pero cabe preguntarse: ¿Será que lo único importante es el desempeño para el sector productivo? Prepararse para el mundo del trabajo no es solo la opción de vincularse al mundo a través del empleo, sino también la capacidad de generar unidades asociativas, cooperativas, empresas unipersonales o iniciativas de autoempleo. Lo que necesariamente requiere de hacer una descripción más reflexiva de las competencias laborales.

El Ministerio de Educación Nacional, apoyado en las investigaciones y la puesta en marcha de laboratorios utilizados por el SENA en sus diferentes regionales en Colombia, desde el estudio de las mesas sectoriales, ha establecido un nuevo modelo de formación por proyectos y por competencias, para cada uno de los niveles de formación, dentro de los cuales categoriza las competencias, según su

---

<sup>11</sup> HIDALGO TROYA, Martha C. Módulo Fundamentación de la Formación Pedagógica basada en competencias. Estructura Curricular: Docencia. Pereira: Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Risaralda, octubre de 2003. p. 7.



nivel de profundidad y desempeño real del individuo en: competencias laborales generales y competencias laborales específicas.

### **Competencias laborales generales**

Las competencias laborales generales son aquellas que permiten a las personas ingresar a un trabajo, mantenerse y aprender de él. Son necesarias en todo tipo de tarea y están relacionadas con diferentes tipos de actividades como el servicio al cliente, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el conocimiento del entorno laboral, asumir responsabilidades, relacionarse con otros, orientarse a resultados, utilizar información y gestionar recursos, entre otras. Son transferibles de un campo de acción a otro, por lo mismo, se aplican en cualquier sector económico, nivel o cargo. Dentro de esta categoría hay cinco tipos de competencias:

- **Competencias intelectuales:** relacionadas con la capacidad de poner las habilidades de pensamiento al servicio de la solución de problemas dentro de una organización, en este sentido son importante la memoria, la atención, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.

Si se hace una panorámica general, se puede ver como de alguna forma diversos autores apoyan esta definición, desde diversas perspectivas, que en todo caso se consideran complementarias. Un clásico en el asunto es Piaget que por ejemplo, asimila lo intelectual con la inteligencia y esta a su vez la explica como la habilidad del individuo para adaptarse al medio, esta habilidad se evidencia en la resolución de conflictos o problemas. Esta adaptación se realiza por los procesos de adaptación y asimilación. En la asimilación el individuo recibe la información del entorno y lo acomoda en las estructuras internas cognoscitivas. En la acomodación el individuo debe modificar sus estructuras internas ante una información desconocida, para cumplir con las exigencias del ambiente. En el

ámbito laboral esto puede entenderse como la habilidad para resolver problemas en el medio donde se trabaja y ante diversidad de situaciones a las que tiene que acomodarse y adaptarse, en términos Piagetinos.

De otra parte, Wagner afirma que el desarrollo intelectual está relacionado con el reconocimiento que las personas hacen de lo que es importante y significativo en sus vidas. Según el psicólogo esto implica que la persona se interroga sobre qué necesita saber, cómo debe usar lo que sabe y por qué lo debe saber; de hecho en el ámbito laboral aplica la misma perspectiva.

Por su parte, la investigadora Lobo señala que la inteligencia es una capacidad global integrada por la memoria y la atención, y es reforzada por la creatividad, la atención y la concentración para permitir un correcto proceso de aprendizaje. Así mismo, Villamil, plantea cómo los problemas prácticos, es decir, las situaciones complejas que crean dificultades y preguntas que exigen solución, sirven para articular conocimientos, habilidades y destrezas, valores y actitudes en forma diferente, según la actividad, el tema, el proyecto o el propósito. De esta manera el individuo integra los procesos intelectuales para aplicarlos en situaciones concretas, donde demuestra sus competencias en un contexto dado.

- **Competencias personales:** referidas a las condiciones propias del individuo y su autoconocimiento: emociones, talentos y potencialidades en la interacción con otros, inteligencia emocional, condiciones éticas y morales, capacidad asertiva y adaptación al cambio.

En las competencias personales el individuo alcanza un autocontrol y dominio, al equilibrar la condición voluble de sus emociones con su capacidad racional, desde la fuerza de voluntad para desempeñarse en ciertas actividades, como también para rechazar otras, que no estimulan el desarrollo particular del sujeto, según sus necesidades o intereses.

- **Competencias interpersonales:** guardan relación con la capacidad de trabajar en equipo, de solucionar conflictos, ejercer liderazgo, ser proactivo en las relaciones interpersonales e interactuar con otros para obtener resultados.

Las competencias interpersonales implican la capacidad del hombre para desempeñarse en una comunidad, como por ejemplo una organización, entendida como una red de relaciones entre un grupo de personas interdependientes para obtener un objetivo común. Sin esta competencia el individuo queda limitado en el desarrollo de las demás competencias, al no poderlas evidenciar en la práctica, sobre un ámbito que debe incluir a las personas que lo rodean, aportando de esta manera al clima organizacional.

- **Competencias organizacionales:** tienen que ver con situaciones propias de una organización o una empresa. Entre ellas, la orientación al servicio, la capacidad de referencia y aprendizaje de prácticas de éxito, así como la habilidad para gestionar y manejar información y recursos.

A diferencia de las interpersonales, las competencias organizacionales permiten al individuo generar un sentido de pertenencia por un grupo en particular, en cuyos integrantes reconoce parte de su identidad, y así mismo hacerse consciente de las normas y costumbres que hacen parte de esta comunidad en particular.

- **Competencias empresariales o de generación de unidades productivas:** asociadas con las capacidades, en un nivel básico, de identificar y leer oportunidades del entorno, manejar riesgos e incertidumbres y administrar las finanzas propias o de una unidad productiva. Estas competencias están relacionadas además con la destreza para mercadear y vender productos y servicios, y para establecer planes y proyectos de negocios.

Las competencias empresariales implican una interpretación de las necesidades de un mercado, para reaccionar de una manera determinada con el fin de ofrecer un producto o servicio estratégico, alcanzando un posicionamiento en beneficio particular y comunitario.

Estos cinco tipos de competencias laborales generales deberían estar articuladas durante el desempeño de las funciones de un individuo, vinculados de manera proactiva a los objetivos de la organización donde se halla empleado.

### **Competencias laborales específicas**

En el marco de las competencias laborales generales se desarrollan habilidades particulares que permiten al trabajador, según su nivel y área de formación, cumplir con unas funciones determinadas, propias de los conocimientos precisos en su ámbito laboral.

Según Hernández, las competencias específicas están “asociadas a las gramáticas básicas de una determinada carrera que permitirían asumir con posibilidades de éxito la tarea de profundizar permanentemente”<sup>12</sup>. De acuerdo con la disciplina sobre la cual se haya formado un trabajador, desarrollará unas competencias específicas evidenciadas durante el ejercicio de su labor.

Las competencias de cada área en particular están referidas a conocimientos y destrezas en oficios específicos. Los programas de formación en competencias laborales específicas tienen en cuenta una clasificación general de ocupaciones (llamadas titulaciones), las que tienen una relación directa con el sector productivo para lo cual el SENA ha creado las unidades de competencia.

---

<sup>12</sup> HERNÁNDEZ, Carlos Augusto y LÓPEZ CARRASCAL, Juliana. Disciplinas. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES. 1 ed. Bogotá: Arfo Editores e impresores Ltda, 2002.

Las unidades de competencia, reúnen los elementos afines que constituyen un rol de trabajo y describen los resultados que la persona debe alcanzar. Para fijar esos resultados se parte de los criterios de desempeño, a partir de los requisitos de calidad especificados en una situación real de trabajo. Desde los criterios de desempeño se configuran las competencias que debe reunir un individuo para alcanzar una titulación, desde su nivel de formación.

Sin embargo, sobre estas unidades de competencia, existen algunas críticas, como las planteadas por Sindesena, (Sindicato de Trabajadores del Sena) que ha manifestado su preocupación de sólo formar al trabajador para desempeñarse en unas tareas específicas, requeridas por el sector productivo. “Entonces el nuevo trabajador ya no será un ser humano que participe en un proceso productivo, sino una pieza que encaja perfectamente en el engranaje productivo”<sup>13</sup>; de esta forma Sindesena advierte sobre los peligros del enfoque de las competencias específicas, de acuerdo al nivel de formación.

Frente a estos temores, se puede afirmar que la intención de formación en competencias específicas es preparar al individuo, según sus oportunidades, para desarrollar su potencial y buscar la forma de autorrealizarse. Desde esta perspectiva, la formación resulta ser una autoformación, al aprovechar los elementos teóricos ofrecidos por el centro educativo, que solo tienen su razón de ser en la medida en que el sujeto sea capaz de contextualizarlos en la práctica.

En síntesis, la formación en competencias laborales generales y específicas permitiría ofrecer al estudiante herramientas para desenvolverse en un ámbito de trabajo dinámico, y a su vez, aportar la transformación del medio, desde sus capacidades y conocimientos.

---

<sup>13</sup> SINDESENA. Sindicato de Trabajadores del SENA. Competencias Laborales y Desinstitucionalización de la formación profesional. Documentos SINDESENA. Bogotá: Talleres Gráficos de Publicaciones del SENA, junio de 2001. p. 39.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CONTADOR PÚBLICO**

Para el Contador Público las competencias específicas están dadas por áreas, inclusive el Decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003 define los criterios y condiciones bajo las cuales las Instituciones de Educación Superior, pueden ofrecer el servicio educativo en Colombia y en particular para los programas de Contaduría Pública, la Resolución 3459 de diciembre de 2003 establece los componentes básicos, desde donde el egresado debe desarrollar sus competencias, y estar en capacidad para desempeñarse de manera satisfactoria en las tareas relacionadas con estas funciones. Por ejemplo, la formación profesional de pregrado en Contaduría Pública, debe comprender cuatro áreas de formación, sobre las cuales se configura el programa académico, las cuales se explican a continuación.

### **Área de formación básica**

Integrada por los conocimientos de Matemáticas, Estadística, Economía, ciencias jurídicas y administrativas, disciplinas que le sirven al estudiante de fundamento para solucionar problemas propios de la Contaduría Pública. Representan el conocimiento universal sobre las ciencias, para ser interpretado por el estudiante, quien deberá encadenar los contenidos temáticos de su especialidad con la problemática del mundo en general. Con lo cual un Contador Público competente está en capacidad de integrar otras áreas del conocimiento a su desempeño profesional, para así tomar decisiones acertadas y lo suficientemente fundamentadas.

### **Área de formación profesional**

Incluye los cuatro componentes relacionados con la especialidad de la Contaduría Pública. Sobre ellos se plantean las funciones generales que debe desarrollar el

egresado, y a partir de ellos desarrollará su perfil académico y laboral. Estos componentes son:

- **Componente de ciencias contables y financieras:** orientado a formar al estudiante en los procedimientos y técnicas para el registro y representación de las transacciones económicas: la preparación de estados financieros, el análisis de las operaciones de negocios; el análisis y las proyecciones financieras. Proporciona la fundamentación teórica y la ejercitación práctica necesaria para el manejo contable y financiero, la comprensión de situaciones de riesgo y la operación de mercados de capitales. Contempla igualmente la formación en los principios, teorías, métodos y técnicas que caracterizan el saber y la práctica contable.
- **Componente de formación organizacional:** dirigido a formar en la comprensión de las organizaciones como sistemas dinámicos, inmersos en contextos altamente complejos. Igualmente busca que el estudiante comprenda la misión, alcances y responsabilidad de los Contadores Públicos en los diferentes sectores organizacionales (empresas, fundaciones, mercado de capitales, sector público, sector privado).
- **Componente de información:** permite formar al estudiante en las competencias necesarias para la búsqueda, el análisis y divulgación de la información; así como para la evaluación y gerencia de sistemas de información con fines financieros y contables.
- **Componente de regulación:** se dirige a formar a los estudiantes en los diferentes modelos de regulación, la normalización y armonización que se dan a partir de la definición de políticas económicas y sociales. Igualmente en el área de formación profesional el Contador Público requiere rendir informes, consolidar

información financiera y contable y proyectar la información de la empresa para así ser proactivo a las necesidades de la empresa y su entorno.

### **Área de formación socio-humanística**

Comprende saberes y prácticas que complementan la formación integral del Contador Público, orientados a proporcionar una visión holística del ejercicio profesional que facilita el diálogo interdisciplinario y el trabajo con profesionales de otras disciplinas y profesiones. Hace también relación al desarrollo de los valores éticos y morales, dado que su ejercicio profesional incorpora alta responsabilidad social por ser depositario de la confianza pública.

### **Área de comunicación**

Integrado por aspectos y actividades académicas, que profundicen y desarrollen las habilidades comunicativas, encaminadas a la elaboración de documentos y al manejo adecuado de la comunicación interpersonal que faciliten tanto el trabajo interdisciplinario como el trabajo interinstitucional. Además la formación comunicativa debe incluir el conocimiento y utilización de una segunda lengua.

La concreción de estas cuatro áreas en el currículo de formación, garantizan, por lo menos en el plano teórico, la formación de un Contador Público competente para desempeñarse profesionalmente, sin embargo, es necesario confirmar este supuesto teórico desde el seguimiento que se hace de los egresados.

Es importante en este apartado aclarar que la formación en competencias específicas, en este caso la Contaduría Pública, son el resultado de un acuerdo entre la sociedad, el entorno productivo y las instituciones educativas, que confrontan las necesidades y posibilidades de cada sector para complementarse de manera mutua y establecer unos puntos comunes a partir de los cuales se



garantice que el egresado, durante su proceso de formación, haya desarrollado las competencias necesarias para desenvolverse de manera adecuada en su rol práctico como trabajador.

Corresponde entonces, a los programas académicos y al sector productivo valorar el nivel de conformidad del desempeño del profesional con los términos y funciones trazados en el acuerdo.

Esta valoración según Tobón, se puede evidenciar desde tres niveles: la autovaloración (aplicada al egresado), la coevaluación (aplicada al jefe-par) y la heterovaloración (aplicada a expertos). La autovaloración tiene como objetivo el autoconocimiento y la autorregulación del profesional frente a su desempeño. La coevaluación permite la confrontación de los criterios entre pares, de acuerdo a unas funciones predefinidas. Por último la heterovaloración es realizada por una persona cuyo rol se halla fuera del ámbito laboral, pero es aplicada dentro del mismo contexto de trabajo.

Sin embargo, Mertens afirma que el punto de partida para evaluar las competencias laborales de los profesionales, son los estándares, porque determinan el elemento de referencia de lo que el trabajador es capaz de hacer. A su vez, según Mertens, los estándares incluidos en una competencia laboral constituyen la norma, la cual es definida como el conjunto de estándares válidos en diferentes ámbitos productivos. Es decir, que a pesar de variar el entorno laboral, los estándares exigidos de acuerdo con las competencias esperadas en el trabajador son iguales, debido a que reúnen las habilidades y capacidades del trabajador para desempeñarse de manera satisfactoria en su rol o profesión específica.

Estos indicadores y estándares serían los que garantizan a la comunidad académica y a las organizaciones llevar un control sobre las fortalezas y

debilidades de los profesionales, de manera que puedan ser mejorados con la capacitación, y si es necesario con la reformulación de la formación basada en normas de competencias.

Desde la perspectiva de Mertens se afirma que la norma de competencia parte de la puesta en práctica de conocimientos y habilidades, donde se establecen los criterios de desempeño como el margen de ganancia y velocidad de producción, las definiciones de tiempo para realizar una labor, y definiciones de mínimas y objetivos que buscan un resultado o producto determinado. A su vez, la norma que corresponde a los estándares esperados, es verificada en el desempeño del trabajador, a través de la evaluación que busca las evidencias y la comparación entre la práctica del individuo y la norma, para medir la distancia entre éstos, y de esta manera establecer que el individuo es competente o aún no competente en su rol laboral.

La combinación metodológica de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación explicada por Sergio Tobón Tobón, y la definición de los estándares y criterios presentados por Mertens, permiten plantear una propuesta para verificar el desempeño del egresado y la correspondencia entre su proceso de formación y la ejecución de funciones laborales, dentro del contexto de la vida laboral.

## **CONTEXTO Y RESEÑA HISTÓRICA DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD LIBRE EN LA CIUDAD DE PEREIRA**

### **LINEAMIENTOS CURRICULARES Y PLAN DE ESTUDIOS<sup>14</sup>**

#### **Justificación del Programa de Contaduría Pública**

El programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, es una alternativa para la apropiación del conocimiento y para su aplicación, cuya misión es el estudio, la investigación, la enseñanza y la divulgación de la disciplina contable, como aquella que permite transformar la realidad a partir de la propuesta de soluciones a los empresariales de la región y del país, desde la esfera de la Contaduría Pública, en un contexto cada vez más globalizado, en el marco de la equidad, ética y justicia social.

El estudio de la Contaduría Pública en el Programa de la Universidad Libre Seccional Pereira, tiene que ver con la región Risaraldense, y esta requiere de programas de estudio (en todos sus componentes: docencia, investigación y proyección social) como este que se realiza, acordes con su desarrollo económico, social, científico, tecnológico y cultural, proveyendo profesionales más capacitados para la solución de problemas y propuesta de alternativas, que es lo que el desarrollo local y regional necesita y exige.

La Universidad Libre Seccional Pereira, con su programa académico de Contaduría Pública, ha estado presente en el desarrollo social y económico de la región entregando profesional altamente calificados con una sólida formación

---

<sup>14</sup> UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA. Proceso de autoevaluación con fines de acreditación programa de Contaduría Pública. Informe síntesis de los resultados y conclusiones de la autoevaluación. 2012 Actualizado al 2016.

científica e integral en esta disciplina. Ha sido, es y será preocupación permanente de la Universidad Libre, la formación profesional y científica, humanista, investigativa y en valores, de tal forma que no solo se entregue a la sociedad contadores Públicos, sino investigadores ya gentes sociales comprometidos con el desarrollo de la comunidad, pero fundamentalmente con las empresas públicas y privadas de la región y del país. Son 21 años de compromiso histórico y social a nivel regional, durante los cuales el Programa de Contaduría Pública ha propiciado escenarios en los cuales se cumple con la tarea de actuar sobre su objeto de transformación, como es el componente empresarial del departamento de Risaralda.

Particularmente el Programa de Contaduría Pública tiene su razón y justifica su pertinencia académica y social al contribuir en el desarrollo de la región y el país, cuando:

- Propicia dentro del libre examen, base fundamental de la acción Unilibrista, escenarios educativos que permitan a los estudiantes del Programa de Contaduría Pública desarrollar su capacidad crítica.
- Reorienta la actividad científica y cultural como elemento fundamental de transformación de la realidad, erradicando la erudición sistemática y el cientificismo y propiciando el mejoramiento del nivel académico en todas sus fases.
- Proporciona a los estudiantes una formación integral, práctica, realista y solidaria con las necesidades del medio, orientada a fomentar la capacidad analítica, investigativa y creativa, para que con sus conocimientos de la realidad contable regional, nacional y universal, contribuya a mejorar el equilibrio social de la región y del país.

- Forma en el egresado las competencias que le permiten desempeñarse con eficiencia en cualquier tipo de organización del sector público o privado.

## **ANTECEDENTES**

El Programa Académico de Contaduría Pública inició actividades en el mes de Febrero de 1990, mediante el Acuerdo N° 006 del 15 de marzo de 1988 el Consejo Directivo Universidad Libre Seccional Pereira, aprobó la creación del programa de Contaduría Pública, que pertenece al área del conocimiento de conformidad con la agrupación de la Contaduría, Administración, Contaduría y afines, para lo cual está autorizada en la institución.

Acuerdo N° 192 del 23 de noviembre de 1989 expedida por el ICFES aprobó la iniciación de actividades del programa académico de Contaduría Pública. El ICFES le asignó el siguiente código: 180946570836600111100 para la jornada diurna y 180946570836600111200 Jornada Nocturna.

Con registro calificado, otorgado según resolución de aprobación 1602 de Abril 17 de 2006, por siete (7) años, y actualizado mediante resolución No. 17708 del 06 de diciembre de 2013, por igual periodo.

## **PROPÓSITO DEL PROGRAMA**

La carrera de Contaduría Pública pretende formar profesionales con suficiente capacidad para elaborar, analizar e interpretar los estados financieros. Proporcionar una información contable, para ser utilizada como herramienta en toma de decisiones administrativas, financieras y planeación de utilidades, con conocimiento y ética profesional para proteger bienes e intereses y hacer cumplir las disposiciones y obligaciones jurídicas y fiscales.

## **IMPORTANCIA DE LA CARRERA**

Ofrece conocimientos para edificar un futuro común, con una tendencia hacia la globalización de los campos de las actividades humanas, la cual permite la participación democrática, el crecimiento económico y el desarrollo humano con soporte en la educación continua para aprender a ser, a conocer, a hacer y a vivir con los demás.

## **OBJETO SOCIAL DEL PROGRAMA**

El programa académico de Contaduría Pública ha dado respuesta a las necesidades de la región formando profesionales en esta área con conocimientos claros y objetivos en aspectos prioritarios que han permitido proyectar las empresas de la región hacia nuevos mercados.

De acuerdo a los postulados institucionales y curriculares que dieron origen a la Universidad Libre, el valor de los objetivos están en relación, no tanto de su formulación, sino en cuanto a la participación activa de los estudiantes en las actividades, ya sea de su planeación, del descubrimiento del saber, de las habilidades y destrezas adquiridas o de la autocrítica, todo lo cual se ha ido perfeccionando con el tiempo. En la medida en que se ha desarrollado el trabajo académico que se ha formulado en el programa, se ha cumplido con los objetivos planteados en el mismo.

Todo lo anterior quiere decir, que los objetivos del plan de estudios del programa de Contaduría Pública, ha pretendido diseñar el carácter deseable de los profesionales formados, a lo cual ha contribuido a la interpretación y la capacidad de análisis como herramienta fundamental que debe tener todo profesional egresado de dicho programa.

Los objetivos básicos del programa académico Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, están determinados por lo que debe ser, lo que debe conocer y lo que debe saber hacer el estudiante una vez egrese del Programa.

La Universidad Libre Seccional Pereira en su función social, ha colaborado efectivamente con los consultorios empresariales, con el desarrollo de proyectos de grado de beneficio a los sectores público y privado y en las áreas contables y económicas, ha venido surtiendo exitosamente las industrias y el sector público con profesionales que cada día son más apetecidos y más reconocidos.

La Universidad Libre Seccional Pereira, ha contribuido con su programa académico de Contaduría Pública al desarrollo social y económico de la región con profesionales altamente calificados con una sólida formación científica e integral en esta.

## **OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

### **Objetivo general**

La Contaduría Pública es una profesión liberal a nivel universitario con la misión de formar profesionales con capacidad para diseñar, evaluar y controlar sistemas de información contable y administrativa para cualquier unidad económica, como también elaborar, interpretar y certificar informes financieros y fiscales para uso externo e interno de conformidad con las normas legales y las técnicas establecidas para la ciencia contable y la interventoría de cuentas, de acuerdo con las tendencias y la evolución científica, tecnológica y cultural del país.

### **Objetivos específicos**

- Diseñar, implantar y evaluar sistemas de Contabilidad General, de Costos, Pública, Ambiental, Administrativa y Gerencial con el propósito de generar información financiera para la toma de decisiones empresariales.
- Diseñar, implantar y evaluar sistemas de control interno que permitan el resultado de las operaciones realizadas y la gestión administrativa para recomendar medidas que conduzcan a mejorar la productividad del ente contable.
- Determinar ordenada y sistemáticamente los procesos de planeación, control, evaluación y toma de decisiones operacionales, financieras y administrativas.
- Emitir una opinión sobre la razonabilidad de los estados financieros, sus declaraciones de renta y complementarios, de ventas y retención en la fuente y responder los requerimientos que la administración de impuestos envíe a sus clientes.

### **Visión y Misión del Programa**

#### **Visión del programa de Contaduría Pública**

Ser la unidad académica líder en la formación de profesionales con sentido humanista, idóneos en el campo de las ciencias contables, abiertos a la aplicación de las tendencias de cambios universales, enmarcados en el desarrollo sostenible, aplicables a la solución de necesidades del país y de las regiones en el nuevo milenio.



## **Misión del programa de Contaduría Pública**

La Contaduría Pública es una profesión liberal a nivel universitaria con la Misión de formar profesionales integrales, dinámicos e innovadores con capacidad para diseñar, evaluar y controlar sistemas de información contable y administrativa para la toma de decisiones en cualquier unidad económica, como también elaborar, interpretar y certificar informes financieros y fiscales para uso externo e interno de conformidad con las normas legales y las técnicas establecidas para la ciencia contable y la interventoría de cuentas, de acuerdo con las tendencias y la evolución científica, tecnológica y cultural del país.

## **Perfiles**

### **Perfil profesional**

El egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre, es un profesional integral formado en valores, que lo hacen ciudadano con capacidad de expresión, reflexión, apreciación, deliberación y convivencia, con un elevado sentido del papel ético y con un espíritu preocupado por la búsqueda del saber, mediante los pilares de la docencia, la investigación y la extensión.

Además es un profesional con capacidad y responsabilidad de preparar, analizar y comunicar sistemática y estructuralmente toda la información cuantitativa que se origina en el ejercicio de la actividad económica para la toma de decisiones de las personas naturales y jurídicas.

El conocimiento adquirido lo habilita para analizar, participar críticamente y enfrentar los nuevos retos derivados de los avances científicos y técnicos y de las necesidades sociales requeridas por la globalización.

## **Perfil ocupacional**

La probidad moral del Contador Público le permite validar procesos, cuentas y estados financieros con carácter de fe pública. Se puede desempeñar laboralmente tanto en el sector público como en el privado. Su participación es decisiva en la generación de empresas mediante el conocimiento del comportamiento del desarrollo social del medio como: Contador, Contralor Municipal, Departamental o Nacional, Contador General de la Nación, Revisor Fiscal, Gerente de: Contabilidad, Impuesto, Presupuesto, Administrativo y Financiero, como Auditor Interno y Externo, Jefe de Control Interno y Externo, Jefe de Costos, Vicepresidente Financiero, Director Financiero y Analista Financiero entre otros.

En las instituciones de enseñanza superior está capacitado para reformar, rediseñar, evaluar y proponer nuevas técnicas y procesos como administrativo, docente e investigador, como profesional independiente en oficinas que prestan servicios de asesoría en materia contable, financiera, tributaria y administrativa. En cuanto a los perfiles de formación y el pénsum existentes, desde la creación del programa de Contaduría Pública hasta la fecha han existido cinco planes de estudio actualizados conforme a la necesidad del contexto.

## **Pertinencia social del programa**

La Universidad Libre Seccional Pereira en su función social, ha colaborado desde el programa y en coordinación con el Consultorio Empresarial en la realización de actividades con el acompañando a las personas de bajos recursos en la solución de sus problemas y la propuesta de modelos contables. Además, ha contribuido con su Programa Académico de Contaduría Pública al desarrollo social y económico de la región con profesionales altamente calificados con una sólida

formación científica e integral en esta disciplina, que se desempeñan en entidades públicas y privadas de los departamentos de Risaralda, Quindío y Norte del Valle.

De otro lado, aunque la profesión se puede desempeñar en las áreas de la investigación y la docencia, se ha centrado en las actividades de asesoría y Alta Gerencia.

### **Aspectos curriculares básicos**

El Acuerdo No. 01 por el cual se adoptan los Lineamientos Curriculares Institucionales, aprobado por la Honorable Consiliatura del 25 de Septiembre del 2002, establece que el currículo es un concepto pedagógico de carácter complejo que adopta diversas interpretaciones, contenidos y significados en función de los paradigmas y concepciones educativas que se mueven en la interpretación del fenómeno educativo en la sociedad.

La Facultad, en el segundo semestre del año 2007, inició el Proceso de Autoevaluación del Programa de Contaduría Pública sobre los aspectos académicos en relación con la justificación, los componentes curriculares básicos, los créditos académicos, la formación investigativa, la proyección social, el sistema de evaluación y la estructura académico-administrativa.

Posteriormente atendiendo las recomendaciones realizadas por el Ministerio de Educación Nacional, para el otorgamiento del Registro Calificado, inició una reflexión considerando el currículo como un instrumento académico, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional y la Misión del Programa de Contaduría Pública. Se presentó una propuesta de estructura alrededor del propósito de formación, siguiendo las orientaciones de la norma legal y del Proyecto Educativo Institucional de la Seccional.

Estas propuestas están contenidas en el Acuerdo No. 05 de septiembre 20 de 2006, donde se aprobaron las actualizaciones y ajustes curriculares del Programa de Pregrado de Contaduría Pública, jornadas diurna y nocturna, en el marco de las exigencias del Decreto 3459 de 2003, de Estándares de Calidad para los programas de Contaduría Pública y el Decreto No. 808 de Abril 25 de 2002 de Créditos Académicos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional, hoy remplazados por el Decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003 y la Ley 1188 de 2008; se llega a la unificación de un plan de estudios a nivel nacional para el programa de Contaduría Pública conforme a lo acordado en reunión del 10 y 11 de agosto de 2006 en la Seccional de Cali con la asistencia de los decanos y directores del programa de las seccionales.

**Tabla 2. Pénsum del Programa de Contaduría Pública.**

<b>Pénsum</b>	<b>Período de vigencia</b>
P. 101 y 201	1990 – 1994
P. 102 – 202	1995 – 1997
P. 105 Unificado	1999 – 2002
P. 110 Créditos Unificados	2003 – 2006
P. 115 Créditos Unificados – Nacional	2007 – A la fecha

Fuente: información suministrada por la Dirección del Programa de Contaduría Pública.

Como se puede observar el programa ha evolucionado en el sentido de contextualizarse al momento histórico y al entorno; cabe resaltar que la última reforma curricular (Pénsum 115), obedeció al consenso de los seccionales de Pereira, Cali y Bogotá, según acuerdo No.05 de fecha septiembre 20 de 2006 (Actualización Curricular de los Programas de Contaduría Pública, Administración de Empresas y Mercadeo con unificación de planes de estudio a nivel nacional)

Conforme a la dinámica y evolución del programa, a partir de 11 de agosto de 1995 (Acta N° 001) se da la graduación de la primera promoción; con una

población de egresados importante; es de aclarar que para efectos de la investigación y con el ánimo de delimitar la misma, se establece como población objetivo los egresados del período comprendido entre 2010-2014, con un mínimo de un (1) año y hasta cinco (5) años de experiencia laboral y/o profesional.

También como respuesta a las necesidades de perfeccionamiento y actualización de sus egresados, la Universidad Libre ha creado los siguientes programas de posgrado:

- Especialización en Gestión Tributaria y Aduanera.
- Especialización en Alta Gerencia.
- Especialización en Administración Financiera.
- Especialización en Revisoría Fiscal.
- Especialización en Contabilidad Internacional.

Con lo anterior se evidencia como la Universidad Libre Seccional Pereira a través de estas actividades y programas de extensión y postgrado atiende a las diferentes necesidades de formación, actualización y contextualización de los egresados permanentemente.

## **OBJETIVOS DEL PROYECTO**

### **OBJETIVO GENERAL**

Medir el impacto en el medio de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira periodo 2010-2014.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar y describir el seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan los Egresados del Programa de Contaduría Pública en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa.
- Establecer el impacto de los egresados, del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, en el medio social y académico.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

### **Tipo de investigación**

El presente trabajo se desarrolla conforme a los criterios de la investigación evaluativa, se establece desde el desempeño práctico de los egresados del programa de Contaduría Pública, la relación con el programa ofrecido por la Institución de Educación Superior y su impacto en el medio social y académico.

Este tipo de investigación es posible al describir por cuanto permite identificar la auto percepción del egresado (según formato de autoevaluación aplicada) la percepción de su jefe-par (según la Coevaluación aplicada al jefe par inmediato), la entrevista estructurada aplicada a los gremios y empresarios de la ciudad de Pereira y Dosquebradas.

A su vez, es importante destacar: “La evaluación se define como un proceso permanente de medir, decidir y actuar, en el cual medir implica la obtención de información con el propósito de compararla con estándares previos mínimos”<sup>15</sup>. En esta investigación, se utiliza para determinar la existencia o carencia de las

---

<sup>15</sup> WEISS, Carol H. Investigación Evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción. 1 ed., en español. México: Editorial Trillas S.A., 1975. p. 23.

competencias laborales del egresado de Contaduría Pública y su relación frente a la formación recibida por parte de la Universidad Libre Seccional Pereira.

Carol Weiss, plantea que para tal efecto, es necesario buscar las metas del programa, traducir las metas a indicadores mesurables, reunir datos de los indicadores correspondientes a quienes participaron en el programa y comparar los datos de los participantes con los criterios de realización de metas.

En este sentido, este estudio corresponde a una investigación evaluativa de carácter expofacto por cuanto valora y justifica el desempeño profesional de sus egresados (con un mínimo de un (1) año de experiencia y hasta con cinco (5) años como experiencia máxima). Se desarrolla conforme a los criterios de la investigación evaluativa, ya que se establece la relación entre el desempeño práctico de los egresados de Contaduría Pública de la Universidad Libre de Pereira y el programa ofrecido por la institución. Este tipo de investigación es posible, al responder ¿cuáles son las competencias requeridas a los egresados en su desempeño profesional?, para evaluarlas desde la coevaluación, realizada por su jefe-par inmediato, y la autoevaluación determinada por el mismo egresado, y confrontar los parámetros explícitamente propuestos en su formación profesional.

Igualmente la investigación relaciona el programa de la Universidad, la normatividad sobre el tema de investigación y el desempeño real del grupo de egresados, para conocer la cercanía entre las competencias aplicadas en el trabajo frente a las competencias esperadas, según la formación ofrecida por el programa académico.

Por tratarse de un estudio expofacto (un suceso ya acontecido: egresado del programa de Contaduría Pública) evaluado posterior al hecho, no se pueden manipular las variables, porque ambos eventos ya ocurrieron y de lo que se trata es de establecer la relación entre ambos, a un nivel esencialmente descriptivo.

## HIPÓTESIS

El desempeño competente del egresado de Contaduría Pública del período 2010-2014 en su rol laboral, tiene alguna relación con la formación recibida en la Universidad Libre Seccional Pereira.

## POBLACIÓN

La población corresponde a los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, del período comprendido entre el año 2010 y el 2014.

**Tabla 3. Población.**

<b>Año</b>	<b>Egresados</b>	<b>Porcentaje (%) E</b>	<b>Muestra</b>
2010	72	18	36
2011	85	20	41
2012	91	21	44
2013	102	24	49
2014	67	16	32
<b>TOTAL</b>	<b>417</b>	<b>100</b>	<b>202</b>

Fuente: Universidad Libre Seccional Pereira. Secretaría Académica, Oficina de Registro y Control. 2015.

## MUESTRA

Para la toma de la muestra se procede en primera instancia a actualizar la base de datos de los egresados suministrada por la oficina de Egresados de la Universidad Libre, posteriormente se contactaron de manera individual vía telefónica, registrando la dirección de domicilio o laboral, correos electrónicos, teléfonos, entre otros datos, con el propósito de aplicar la encuesta (Instrumento No. 1 –



Autoevaluación) a un grupo según cálculo de la muestra el instrumento o encuesta, conforme a criterios de discrecionalidad<sup>16</sup> de los investigadores se establece un muestreo proporcional y se focaliza en los egresados de los últimos cinco años, es decir, del periodo 2010 y 2014.

También se aplicó el instrumento N° 2 a jefes pares de los egresados (Instrumento No. 2 Coevaluación) y entrevistas estructuradas (Instrumento No.3) a líderes gremiales que permitieron triangular la información respecto a la percepción de los egresados, la percepción de los jefes pares de los egresados y la percepción de los líderes gremiales respecto al impacto social de los egresados, del programa y de la Universidad en el medio, que ayudan a dar una objetividad al resultado de la investigación.

Fórmula (Muestreo Aleatorio Simple) Estadística de muestreo  
Ciro Martínez Bencardino:

$$N = \frac{NZ^2 (p.q)}{NE^2 + (Z^2 p.q)}$$

N = corresponde a la población seleccionada y para este caso es 77.055 que es la base de datos obtenida.

Z = es la desviación estándar (para un intervalo de confianza de 95,55, es 1,96)

P = hipótesis de proporción de la población que posee la característica o rasgo distinto del universo que equivale al 0,50.

q = 1

---

<sup>16</sup> Proporcional a juicio de los investigadores debido a la discrecionalidad de la información, la base de datos existentes, la disponibilidad de la información y la dificultad por efecto de cambio de domicilio de los egresados u otros aspectos descriptivos de la información.

E = margen de error que se está dispuesto a aceptar, en esta investigación se aplicó el 0,05.

**Tabla 4. Datos para el cálculo de la muestra.**

<b>N</b>	<b>417,00</b>
<b>Z</b>	<b>1,96</b>
<b>P</b>	<b>0,50</b>
<b>Q</b>	<b>0,50</b>
<b>E</b>	<b>0,05</b>
	<b>400,49</b>
	<b>2,00</b>
	<b>199,95</b>

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

**Tabla 5. Población de egresados 2010-2014.**

<b>Año</b>	<b>Egresados</b>
2010	72
2011	85
2012	91
2013	102
2014	67
<b>TOTAL</b>	<b>417</b>

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

## **INSTRUMENTOS**

Para efecto del trabajo de campo que a partir de este momento se describe se desarrollaron 3 instrumentos, así:

- **Instrumento Nº 1.** Encuesta: Autoevaluación - Percepción del egresado (Anexo A).
- **Instrumento Nº 2.** Encuesta: Coevaluación - Percepción del jefe par del egresado (Anexo B).

- **Instrumento N° 3.** Entrevista estructurada percepción de los gremios y empresarios de la ciudad de Pereira y Dosquebradas (Anexo C).

Para tal efecto se tuvo en cuenta la base de datos suministrada por las dependencias de Registro y Control y la Oficina de Egresados, actualizando la base de datos según la información inicialmente recibida.

De otro lado la ficha técnica propuesta para efectos del trabajo de campo se observa en la tabla 6.

**Tabla 6. Ficha Técnica**

<b>Pasos</b>	<b>Instrumento N° 1 Autoevaluación: percepción del egresado</b>	<b>Instrumento N° 2 Coevaluación: percepción del jefe par del egresado</b>	<b>Instrumento N° 3 Heteroevaluación: percepción de los gremios y empresarios</b>
<b>Fecha de aplicación</b>	Nov/2014 - Enero/2015	Nov/2014 - Enero/2015	Febrero 2015
<b>Cobertura Geográfica</b>	Pereira, Dosq/das, Santa Rosa de Cabal, La Virginia	Pereira, Dosquebradas.	Pereira, Dosquebradas.

Continuación tabla 6.

Pasos	Instrumento N° 1 Autoevaluación: percepción del egresado	Instrumento N° 2 Coevaluación: percepción del jefe par del egresado	Instrumento N° 3 Heteroevaluación: percepción de los gremios y empresarios
<b>Universo del estudio</b>	Totalidad de egresados del programa de Contaduría Pública al año 2014	Egresados del programa de Contaduría Pública al año 2014	Altos Directivos de Gremios y representantes legales de empresas de Auditoría y Asesoría Contable.
<b>Unidades Estadísticas</b>	Unidad de Observación: Egresados Unidad de Muestreo: Segmento egresados del periodo 2010/2014.	Unidad de Observación: Jefes pares de los egresados unidad de muestreo: segmento egresados periodo 2010/2014.	Unidad de Observación: altos directivos de gremios y representantes legales de empresas de Auditoria y Asesoría Contable.
<b>Tamaño de la Muestra</b>	200	104	4
<b>Precisión</b>	Nivel confianza: 95% Probabilidad éxito: 50% Probabilidad de fracaso: 50%		

Continuación tabla 6.

<b>Pasos</b>	<b>Instrumento N° 1 Autoevaluación: percepción del egresado</b>	<b>Instrumento N° 2 Coevaluación: percepción del jefe par del egresado</b>	<b>Instrumento N° 3 Heteroevaluación: percepción de los gremios y empresarios</b>
<b>Diseño Muestral</b>	Muestreo aleatorio	Muestreo aleatorio	Por afinidad y pertinencia
<b>Periodo de referencia</b>	Egresados: años 2010 – 2014	Jefes pares de los egresados: años 2010-2014	Altos Directivos de Gremios y Representantes Legales de Empresas de Auditoria y Asesoría
<b>Desagregación resultados</b>	Triangulación: auto percepción de los egresados, percepción del jefe par del egresado y percepción de altos directivos de los gremios y representantes legales de las empresas de auditoría y asesoría vs. Propuesta del programa y la Universidad Libre y la normatividad existente en este sentido.		
<b>Método de recolección</b>	Encuesta directa con el acompañamiento y/o seguimiento de un integrante del grupo de investigación.		

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

## ESTRUCTURA DE LAS ENCUESTAS APLICADAS

El objetivo de las encuestas aplicadas (Percepción del Egresado- Autoevaluación y Percepción del Jefe par del egresado-Coevaluación) y la entrevista estructurada realizada a los altos directivos de agremiaciones y representantes legales de firmas de auditoría y consultoría financiera y contable, es el de recolectar

información que permita evaluar el impacto de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre en el medio social y académico.

**Tabla 7. Estructura de la autoevaluación – Percepción de los egresados Instrumento N° 1.**

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>
I. Tiempo de graduado	Año en que obtuvo el título profesional.
II. Información sobre Misión y Proyecto Institucional	Sentido de la Misión Institucional y el grado en que la comparte.
III. Enriquecimiento de la calidad del programa.	A partir de comunidades nacionales e internacionales y los conceptos de Autoevaluación y Autorregulación.
IV. Empleabilidad del egresado	Empleabilidad, tiempo de dedicación al trabajo, sector laboral.
V. Vinculación a grupos nacionales o internacionales y distinciones y/o reconocimientos recibidos por su desempeño laboral.	Indicación de las comunidades académicas reconocidas y asociaciones de profesionales, asociaciones del sector productivo y/o financiero a las que pertenece y las distinciones y/o reconocimientos recibidos.

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

## **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

### **Criterio uno: desempeño competente del egresado**

Se entiende como desempeño competente el cumplimiento idóneo de las funciones asignadas al cargo por parte del Contador Público. Se desempeña y posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia

actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa, y está capacitado para actuar en su entorno y en la organización del trabajo<sup>17</sup>.

**Tabla 8. Indicadores de valoración**

Medición	Indicadores	Descripción
1	Insuficiente - Insatisfactorio	No posee la competencia o solo algún aspecto de la competencia.
2	Aceptable - Necesita mejorar	La competencia no se evidencia integralmente, lo que requiere de un trabajo adicional.
3	Promedio – Cumple promedio	Se evidencia la competencia medianamente.
4	Bueno	Se evidencia la competencia integralmente.
5	Sobresaliente	Se denota un desempeño objetivo e integral de la competencia con altos niveles de eficiencia.

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

**Parámetros de medición:** para efecto de la ponderación y valoración de los criterios anteriormente citados, se define desde la escala de Lickert la ponderación de uno (1) como mínimo y cinco (5) como máximo en cuanto a lo cuantitativo, igualmente se asimila o relaciona desde lo cualitativo.

<sup>17</sup> BUNK, Gerard. La transmisión de las competencias y la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional. 1994.

**Tabla 9. Descripción de la calificación de factores claves desde las competencias laborales específicas**

Área	Componentes	Medición
<b>Ciencias Contables y Financieras</b>	Contabilidad: ciclo básico contable, ciclo de ingresos, ciclo de egresos, ciclo de inversión, ciclo de estados financieros.	Desempeño en cada área/ componente tomando la escala de Likert, siendo 1 el más bajo y 5 de mayor valoración
	Presupuestos empresariales	
	Costos Gerenciales	
	Finanzas: corporativas	
<b>Formación Organizacional</b>	Control	
	Auditoría: aplicada y de sistemas	
	Revisoría Fiscal	
	Revisoría Fiscal	
	Fundamentos de Administración, Administración financiera	
	Formulación y evaluación de proyectos	
<b>Información</b>	Tecnología de información y comunicación	
<b>Regulación</b>	Impuestos: territoriales, renta y complementarios, sobre las ventas y retención en la fuente	
	Comercio y negocios globales	

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

**Criterio dos: formación en competencias suministrada por el Programa de formación de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira.**

Entendiéndose por formación en competencias la fundamentación recibida como estudiante por parte de la Universidad Libre para su desempeño profesional



acorde a las necesidades personales, disciplinares, empresariales y contextualizadas a la región y al momento histórico.

## **INSTRUMENTOS**

Para la obtención de los datos y su posterior organización en la información útil a la presente investigación, las técnicas e instrumentos de recolección fueron seleccionados desde la perspectiva de valoración de procesos interdependientes (auto y coevaluación) para contrastarlos y darle mayor soporte de objetividad a la valoración de los mismos. Según Tobón Tobón acá la contrastabilidad supone el comprobar mediante datos y hechos la validez de enunciados teóricos, para garantizar una mayor fiabilidad en el conocimiento y una mayor generalización.

Los cuestionarios de autoevaluación y coevaluación fueron validados a través de prueba de expertos: Carlos Alberto Osorio estadístico del DANE, César Giraldo Docente de la Universidad Libre, Ariel Galvis, Decano de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Católica Popular del Risaralda, Geudiel Peláez, Docente de la Universidad Tecnológica de Pereira, y Armando Gil Coordinador del Programa de Economía de la Universidad Católica Popular del Risaralda, quienes aportaron sus conocimientos y experiencia en el tema como filtros para afinar los instrumentos.

A su vez, cada uno de los instrumentos de recolección de la información está estructurado en dos grandes grupos de variables, conforme a las recomendaciones teóricas de los investigadores expertos en el tema de evaluación de competencias laborales<sup>18</sup>, los cuales son las competencias laborales generales y las competencias laborales específicas. Las competencias laborales generales analizadas son la personales, las interpersonales y las organizacionales, mientras que para el estudio de las competencias laborales

---

<sup>18</sup> Ver las propuestas de Sergio Tobón y Leonard Mertens desarrolladas en el Marco Teórico.

específicas se abordaron las estimuladas por el programa de formación: áreas de ciencias contables y financieras, información y regulación<sup>19</sup>.

### **Cuestionario de Autoevaluación**

Corresponde al instrumento a través del cual el egresado establece su auto apreciación respecto a la formación recibida de la Universidad Libre Seccional Pereira y la incidencia en el desempeño de sus competencias laborales (ver Anexo B).

- **Objetivo:** el objetivo del cuestionario aplicado correspondió a recolectar información que permitió evaluar las competencias laborales del Contador Público egresado de la Universidad Libre para determinar la relación con el proceso de formación.
- **Fuente:** egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, periodo: 2010-2014.
- **Información:** fortalezas y debilidades en las competencias laborales de los egresados, según la percepción de los encuestados, de acuerdo con la formación obtenida durante sus estudios en el programa de Contaduría Pública y aplicadas durante el desempeño de sus actividades productivas.

---

<sup>19</sup> MEN. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. Bogotá, 2003.

**Tabla 10. Estructura y criterios de la autoevaluación.**

<b>Tópicos</b>	<b>Criterios/indicador</b>
I- Caracterización social	Nombre y apellidos, género, edad, municipio de residencia y año en que obtuvo el título.
II- Información laboral	Indicación de las áreas que se ha desempeñado en los últimos tres años, rol laboral que desempeña actualmente, nombre de la empresa donde labora actualmente, posición ocupacional en el trabajo, tipo de contrato, área desempeño principal, emprendimiento de idea empresarial, actividad económica de la empresa, rango del rol que desempeña dentro de la empresa, tipo de proyecto empresarial, pasos necesarios para constituir una empresa
III. Percepción e impacto del programa	Relación de la formación con el desempeño laboral, sugerencias de mejoramiento al programa.
II- Percepción de la calidad del programa e impacto del mismo	Calidad del programa, aportes a la formación y al desempeño laboral, opinión, apreciación del programa, del impacto de los egresados y de la Universidad, participación en grupos académicos e investigativos, distinciones recibidas.
III – Áreas de conocimiento (competencias específicas)	Ciencias contables y Financieras, formación organizacional, información, regulación.
IV – Calificación de factores claves desde las competencias laborales generales:	<p>1. Competencias personales: calidad del trabajo, iniciativa y creatividad, responsabilidad, interés, cantidad del trabajo.</p> <p>2. Competencias interpersonales: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, solución de situaciones, comunicación, liderazgo.</p> <p>3. Competencias organizacionales: cultura organizacional, compromiso institucional, comportamiento y cumplimiento de las normas, calidad y mejoramiento continuo.</p>

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

**Cuestionario de Coevaluación.** Corresponde al instrumento a través del cual el jefe-par establece la apreciación respecto al desempeño de su colaborador (egresado) desde el desarrollo de las competencias laborales y conforme a la formación recibida por la Universidad Libre Seccional Pereira (ver Anexo C).

- **Objetivo:** el objetivo del cuestionario aplicado correspondió a recolectar información que permitió evaluar las competencias laborales del Contador Público egresado de la Universidad Libre para determinar la relación con el proceso de formación desde la perspectiva de su jefe-par.

- **Fuente:** jefes-pares directos de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre.

- **Información:** identificación de la presencia o ausencia de competencias laborales en el ejercicio productivo de los egresados del programa de Contaduría Pública, por parte de sus jefes inmediatos, que complemente la información de la autoevaluación.

**Tabla 11. Estructura y criterios de la coevaluación**

Variables/capítulo	Criterio/indicador
I- Caracterización social	Nombre completo, cargo actual, tiempo de desempeño en el cargo, relación laboral con el egresado.
II- Información laboral	Indicar en los últimos tres años los cargos en que se ha desempeñado el egresado del programa, cargo, área de desempeño, tiempo (meses), calificación de desempeño, observaciones.
III. Percepción e impacto del programa	Relación de la formación con el desempeño laboral, sugerencias de mejoramiento al programa

**Continuación tabla 11.**

Variables/capítulo	Criterio/indicador
IV – Áreas de conocimiento (competencias específicas)	Ciencias contables y Financieras, formación organizacional, información, regulación.
V – Calificación de factores claves desde las competencias laborales generales:	<p>1. COMPETENCIAS PERSONALES</p> <p>Calidad del trabajo, iniciativa y creatividad, responsabilidad, interés, cantidad del trabajo.</p> <p>2. COMPETENCIAS INTERPERSONALES</p> <p>Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, Solución de situaciones, comunicación, liderazgo.</p> <p>3. COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES</p> <p>Cultura organizacional, compromiso institucional, comportamiento y cumplimiento de las normas, calidad y mejoramiento continuo.</p> <p>La empresa realiza evaluación para medir el desempeño de sus colaboradores, cuál es el sistema de evaluación de desempeño, indicadores, vacíos formativos que posee el egresado – empleado y que se manifiesta como una limitante para el mejor desempeño de sus funciones.</p>

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

**Tabla 12. Cuestionario de Heteroevaluación (entrevista a expertos)**

<b>Variables/capítulo</b>	<b>Criterio/indicador</b>
I- CARACTERIZACIÓN Profesional	Nombre completo, cargo actual, tiempo de desempeño en el cargo. Logros profesionales.
II- Percepción de la calidad del programa e impacto del mismo	Calidad del programa, aportes a la formación y al desempeño laboral, opinión, apreciación del programa, del impacto de los egresados y de la Universidad, participación en grupos académicos e investigativos, distinciones recibidas.
III – RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	Para el mejoramiento curricular del programa

Fuente: elaborado por Grupo de Investigación.

**Fuente documental.** Fuente: documentos oficiales del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira: Lineamientos curriculares, Documento de condiciones mínimas (registro calificado) y Autoevaluación con fines de acreditación presentado ante el MEN y el CNA respectivamente, así como también y Plan de Estudios.

## **PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de la presente investigación está comprendido por tres momentos metodológicos, así:

### **Análisis y caracterización de las competencias propuestas por la Universidad Libre, seccional Pereira, en la formación del Contador Público.**

El corpus para dicho análisis estuvo conformado por los siguientes documentos: Lineamientos curriculares, Documento presentado ante el Ministerio de Educación

Nacional de Registro Calificado, y Autoevaluación con fines de acreditación presentado ante el MEN y el CNA respectivamente, así como también y Plan de Estudios.

- **Identificación y caracterización de las competencias de los egresados, en el ámbito de su desempeño profesional.** Para ello se emplearon dos instrumentos: un cuestionario de autoevaluación diligenciada por el mismo egresado para evidenciar cómo percibe su propio desempeño y el aporte de la universidad a su labor profesional. La autoevaluación fue complementada y contrastada con la coevaluación, que se realizó a través de un cuestionario, con los mismos criterios de la autoevaluación, éste fue desarrollado por el jefe-par del egresado.

- **Contrastación de la información.** Después de analizar la propuesta de la Universidad en la formación de las competencias laborales del egresado, se procedió a contrastarla con el desempeño real de los egresados en su ámbito laboral. Esta contrastación permitió analizar los ejes de convergencia o distancia, entre la propuesta institucional en la formación de competencias y las competencias que efectivamente presentaban los egresados en su desempeño profesional.

## **ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA (ANÁLISIS DOCUMENTAL)<sup>20</sup>**

Necesariamente para hablar de las competencias del egresado del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, se requiere hacer un análisis en cuanto a la intención que tiene la Universidad respecto a su programa de formación, para lo cual se parte desde la matriz “filosofía institucional” conforme a los criterios de las competencias laborales: generales y específicas del Contador Público (Anexo A) y luego desde el plan de estudios de Contaduría Pública (Anexo D).

Es de aclarar que para el periodo objeto de estudio (egresados 2010-2014), el término de competencias laborales no era usado en la propuesta de formación en Contaduría Pública, pero de alguna manera si se formaba en ellas; en un plan de estudios y una filosofía que hacía mayor énfasis en las competencias laborales generales que en las específicas, en tanto que el perfil profesional se fundamentó hacia la “formación de líderes y dirigentes para la sociedad”; sin embargo ello no implica el desconocimiento del concepto de competencias, que se encuentra intrínseco en el perfil de formación y profesional del Contador Público; inclusive el término de competencias solo llega a la universidad en la última reforma curricular (lineamientos curriculares), para lo cual el análisis de los documentos institucionales permite comprender mejor este proceso.

---

<sup>20</sup> Tomado de investigación inicial: impacto del programa de Contaduría Pública seccional Pereira en el desarrollo de las competencias laborales de sus egresados (2005); así como también la investigación titulada Los egresados del programa de Contaduría Pública y su impacto en el medio (2008), adoptado y actualizado a la fecha



## **Análisis de principios y filosofía institucional**

Conforme a la identificación de las competencias en la propuesta de formación de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, las competencias propuestas por la Universidad se verán a continuación.

### **Competencias laborales generales**

En cuanto a las competencias laborales generales (personales, interpersonales y organizacionales), se evidencia la intencionalidad de la Universidad Libre desde la misión, la visión y el capítulo de los egresados (artículo 31 de los lineamientos curriculares) para su formación, en el siguiente sentido:

- Misión "... proyectados hacia la formación integral del profesional, formar dirigentes para la sociedad, formación de personas democráticas, pluralistas, tolerantes y cultores de la diferencia".
- Visión "... liderazgo en los procesos de investigación, ciencia, tecnología y solución pacífica de conflictos".
- Egresados: prestación de servicios que estimulen la incorporación de estos con el trabajo (prácticas empresariales y laboratorio económico, contable y financiero). Participación de estos en la evaluación curricular, difusión y aportes sociales de los mismos en los campos: empresariales, científico-cultural, políticos y económicos.

Notándose el interés y la intencionalidad de una formación integral, la cual involucra simultáneamente sus roles como persona, profesional, empleado y ciudadano. Igualmente se evidencia un énfasis en valores como: responsabilidad,

interés, iniciativa y creatividad, cantidad y calidad del trabajo, como parte de las competencias personales.

En cuanto a las competencias laborales organizacionales estas son mucho más claras en los principios descritos en el documento “Condiciones Mínimas de Calidad”, cuando argumenta la necesidad de “enfaticar el liderazgo, excelencia y pertinencia”<sup>21</sup>.

En todos los documentos se remarca constantemente la formación para el liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, solución de situaciones y comunicación (competencias interpersonales), que contribuirán a que el egresado cumpla con su responsabilidad social Unilibrista.

### **Competencias laborales específicas**

En cuanto a las competencias laborales específicas, en el documento de autoevaluación con fines de acreditación al presentado ante el MEN (aspectos curriculares), existe la intención de formar Contadores Públicos con las siguientes competencias:

- Con habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse como Contador, con liderazgo y con capacidad para tomar decisiones en las oportunidades que se presentan a nivel nacional y regional, orientados hacia la contabilidad tradicional; apoyando el proceso docente educativo en el consultorio empresarial donde se potencian y desarrollan competencias cognitivas y laborales que hacen del egresado un profesional altamente calificado.

---

<sup>21</sup> UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA. Documento presentado ante el Ministerio de Educación Nacional para efectos de solicitar el registro calificado del programa de Contaduría Pública. Pereira, 2004.

- Profesionales integrales, dinámicos e innovadores con capacidad para: diseñar, evaluar y controlar sistemas de información contable y administrativos para la toma de decisiones en cualquier unidad económica. Elaborar y certificar informes financieros con interpretación y análisis como herramienta.

## **Análisis del Currículo y Plan de Estudios**

Para este efecto se realizó un análisis del Plan de Estudios teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003 y la Resolución 3459 de diciembre 30 de 2003, donde se establecen los criterios en cuanto a las áreas y componentes de formación del programa de Contaduría Pública y al Plan de Estudios propuesto en el P115<sup>22</sup>:

- Área de formación básica.
- Área de formación profesional

\* Componente ciencias contables y financieras: ciclo básico contable, ciclo de ingresos, ciclo de egresos y administración de inventarios, ciclo de inversiones y financiación, ciclo de estados financieros, normas internacionales de información financiera, contabilidad y finanzas públicas, costos gerenciales, administración financiera, finanzas corporativas presupuestos empresariales.

\* Componente formación organizacional: aseguramiento y fundamentos de control, auditoria aplicada, auditoria de sistemas, revisoría fiscal, formulación y evaluación de proyectos.

---

<sup>22</sup> Pénsum 115: obedeció al consenso de los seccionales de Pereira, Cali y Bogotá, según acuerdo No.05 de fecha septiembre 20 de 2006 (Actualización curricular de los Programas de Contaduría Pública, Administración de empresas y mercadeo con unificación de Planes de estudio a nivel Nacional) Plan de estudios: el plan de estudios vigentes (p.115), está conformado por 59 Materias y 163 créditos distribuidas en áreas, las cuales se organizan según los niveles de formación del estudiante, estas áreas son: Formación Profesional (63.19%), Formación Básica (25,15%) y Formación Socio-humanística (11,66%) - Ver Documento de Autoevaluación con fines de Acreditación del Programa de Contaduría Pública. 2016.

\* Componente de información: tecnología de la información y la comunicación, auditoría de sistemas.

- Componente de regulación: fundamentos y normatividad tributaria, impuesto sobre la renta y complementarios, impuesto a las ventas y retefuente e impuesto territoriales y procedimiento tributario, comercio y negocios globales, área de formación socio humanística.

- Área de énfasis.

- Área de comunicación.

Igualmente se partió desde la fundamentación del currículo asumido por la Universidad Libre en el documento de registro calificado:

“El diseño curricular del programa académico de Contaduría Pública se planteó de acuerdo a la definición de que el Currículo es el conjunto de actividades capaces de generar experiencias personales y grupales que aseguren el cumplimiento de los objetivos que persigue el programa. En este sentido el programa pretende relevar con el diseño curricular los papeles trascendentales que desempeñan los aspectos: docente, investigativo y de extensión, haciendo notar que estos tres pilares son la columna vertebral del desarrollo curricular del programa de Contaduría Pública”<sup>23</sup>.

Con lo que se evidencia que la intencionalidad de la Universidad Libre Seccional Pereira en su currículo, tiene características de interdisciplinariedad y con el aporte desde el trabajo en equipo (equipo constituido por todos los estamentos:

---

<sup>23</sup> Ibíd.

docentes, administrativos, estudiantes y egresados); dinámico en cuanto a sus prácticas, pero muy pasivo en la realidad.

Sin embargo estos planteamientos, al analizar el plan de estudios se evidencia que el desarrollo de cada una de las asignaturas está directamente relacionado con sus prerrequisitos, y el cumplimiento a un perfil predefinido y único debido a que existe un plan de estudios cerrado, definido por asignaturas y en los cuales los estudiantes tienen poca movilidad. Unas pueden ser las intencionalidades que de hecho se concretan algunos aspectos, pero que falta mayor trabajo a nivel de flexibilidad en el plan de estudios, de desarrollo de prácticas empresariales y de actualización permanente de los mismos contenidos de las materias; para que esa intencionalidad se concrete especialmente en las competencias laborales, como un trabajo inter y trasdisciplinario, acorde a los contextos actuales y las tendencias de la disciplina en formación.

Después de realizar la debida revisión al plan de estudios objeto de análisis, se puede notar que el perfil propuesto por la Universidad Libre Seccional Pereira es muy del mercado Interno (doméstico); por cuanto las temáticas y contenidos se enfocan hacia el desarrollo contable y financiero colombiano; en cuanto al plano internacional (hoy requerido por los diferentes tratados en los que está inmerso Colombia) es evidente la deficiencia en la formación.

### **Competencias laborales generales**

Respecto a las competencias laborales generales: personales, interpersonales y organizacionales se observa que existen componentes que conllevan a fortalecerlas desde las áreas de formación socio-humanística y de comunicaciones, tales como: calidad del trabajo, iniciativa y creatividad y todos los principios axiológicos propios del desempeño profesional.

Es decir, el área al área socio-humanística se le da la responsabilidad de enfatizar en la formación de las competencias generales. A su vez esta área lo hace de un lado desde cursos como: Principios de Derecho y Constitución Política, Expresión Verbal y Escrita, y Ética y de otro lado a través de estrategias pedagógicas que implican el trabajo grupal, los análisis de caso, técnicas de estudio y expresión verbal y escrita; lo que evidencia una intención para formar personas integrales y comprueba que si se forma en las competencias laborales generales.

### **Competencias laborales específicas.**

Respecto a las competencias laborales específicas se toman: competencias profesionales<sup>24</sup>:

El egresado del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre, es un profesional integral formado en valores, que lo hacen: ciudadano con capacidad de expresión, reflexión, apreciación, deliberación y convivencia, con un elevado sentido del papel ético y con un espíritu preocupado por la búsqueda del saber, mediante los pilares de la docencia, la investigación y la extensión. Además es un profesional con capacidad y responsabilidad de preparar, analizar y comunicar sistemática y estructuralmente toda la información cuantitativa que se origina en el ejercicio de la actividad económica para la toma de decisiones de las personas naturales y jurídicas.

El conocimiento adquirido lo habilita para analizar, participar críticamente y enfrentar los nuevos retos derivados de los avances científicos y técnicos y de las necesidades sociales requeridas por la globalización.

---

<sup>24</sup> Según Documento de Autoevaluación con fines de acreditación del programa de Contaduría Pública. 2012, actualizado al 2016

Con probidad moral que le permite validar procesos, cuentas y estados financieros con carácter de fe pública. Se puede desempeñar laboralmente tanto en el sector público como en el privado. Su participación es decisiva en la generación de empresas mediante el conocimiento del comportamiento del desarrollo social del medio como: Contador, Contralor Municipal, Departamental o Nacional, Contador General de la Nación, Revisor Fiscal, Gerente de: Contabilidad, Impuesto, Presupuesto, Administrativo y Financiero, como Auditor Interno y Externo, Jefe de Control Interno y Externo, Jefe de Costos, Vicepresidente Financiero, Director Financiero y Analista Financiero entre otros.

En las instituciones de enseñanza superior está capacitado para reformar, rediseñar, evaluar y proponer nuevas técnicas y procesos como administrativo, docente e investigador, como profesional independiente en oficinas que prestan servicios de asesoría en materia contable, financiera, tributaria y administrativa. En cuanto a los perfiles de formación y el pñsum existente, desde la creación del programa de Contaduría Pública hasta la fecha han existido 6 planes de estudio actualizados conforme a la necesidad del contexto.

Después de revisar los diferentes documentos y confrontarlos con el plan de estudios que se desarrollaba en el período investigado, se evidencia, en primer lugar, un plan de estudios que se concreta en asignaturas, las cuales efectivamente forman al Contador en las competencias específicas, es decir, en saberes y ejecuciones desde un marco científico.

En segundo lugar que esta formación específica no necesariamente viene acompañada de la formación en competencias generales, como el trabajo en equipo, el liderazgo, relaciones interpersonales, solución de situaciones y comunicación, pues se responsabiliza únicamente a un área (socio-humanística) de esta formación, de manera aislada y sin evidencias del trabajo interdisciplinario, con los “saberes específicos”, propios de las competencias laborales específicas.

Por tanto en los diferentes documentos es explícita, la intencionalidad en la formación de ambos tipos de competencias, sin embargo, al llegar a concretar estas intencionalidades en el plan de estudios hay un centramiento y un énfasis marcado en las competencias generales, que obviamente forman al contador en su desempeño disciplinar, pero que no se complementan con las necesidades de un profesional actual.

Sin embargo, es de anotar que a la fecha la Universidad Libre Seccional Pereira, ha realizado un rediseño curricular con las características de currículo Flexible, con créditos académicos, mayor número de materias prácticas, el consultorio empresarial y el laboratorio financiero y contable, como plan de mejoramiento y respuesta frente a estas deficiencias detectadas, en el proceso de autoevaluación.



# **1. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO A LA UBICACIÓN Y A LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA (2010-2014) EN ASUNTOS CONCERNIENTES AL LOGRO DE LOS FINES DE LA INSTITUCIÓN Y DEL PROGRAMA**

## **1.1 ANÁLISIS DE LA AUTOEVALUACIÓN Y LA COEVALUACIÓN**

Para la organización y el análisis de la información se utilizó como herramienta técnica el software SPSS y la hoja de cálculo Excel, se tabuló la información y se generaron tablas, gráficas y otras ayudas que permitieron esclarecer el análisis de la información. Por tanto los hallazgos se presentan en tablas, gráficas, estadísticas y el posterior cruce de variables, seguido del respectivo análisis.

## **1.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS**

Las competencias laborales, evidenciadas en el rol productivo de los egresados, están condicionadas por los rasgos que configuran el perfil del trabajador. Los datos demográficos del grupo estudiado implican en sí una segmentación por la referencia discreta del género, la edad, el nivel educativo, entre otros; a su vez permiten personificar la población objetivo que sirve de soporte para cumplir con los objetivos de la presente investigación. El análisis de la información partió de la aplicación de la encuesta de autoevaluación, donde está reflejado el auto concepto del egresado respecto a su desempeño en cada uno de los indicadores que evidencian sus competencias laborales, y de una coevaluación que registra la percepción sobre el graduado por parte de su par, en este caso el jefe inmediato, con relación a los mismos puntos indagados en la autoevaluación. La comparación de los datos consignados en los tres (3) instrumentos corrobora la presencia o ausencia de cada competencia evaluada en los egresados que componen la muestra del estudio.

### 1.3 INSTRUMENTO N° 1. ENCUESTA PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS

#### 1.3.1 Los egresados de Contaduría Pública desde los años 2010 – 2014

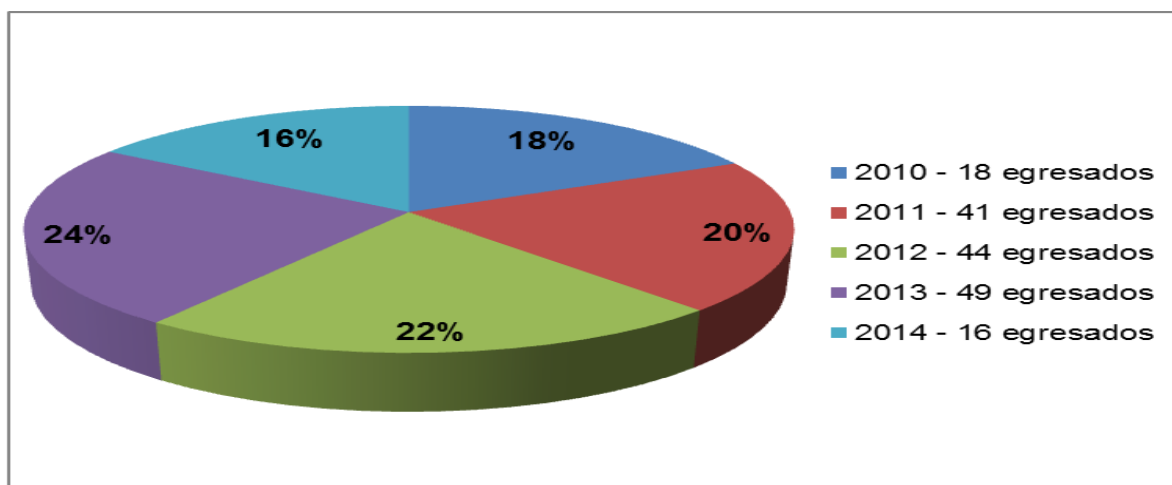
**Tabla 13. Egresados de Contaduría Pública desde los años 2010 -2014**

<b>Año</b>	<b>N° egresados</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
2010	36	18,00
2011	41	20,00
2012	44	22,00
2013	49	24,00
2014	32	16,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo.

Con una muestra de 202 egresados entre los años 2010 – 2014. El 46% de los egresados en los últimos cinco años de la Universidad Libre Seccional Pereira del programa de Contaduría Pública corresponden a los años 2012 con un 22% y el 2013 con 24% muestra que hubo más afluencia de estudiantes para el programa para estos años.

**Gráfica 1. Año de graduación.**



Fuente: trabajo de campo.

### 1.3.2 Área de desempeño

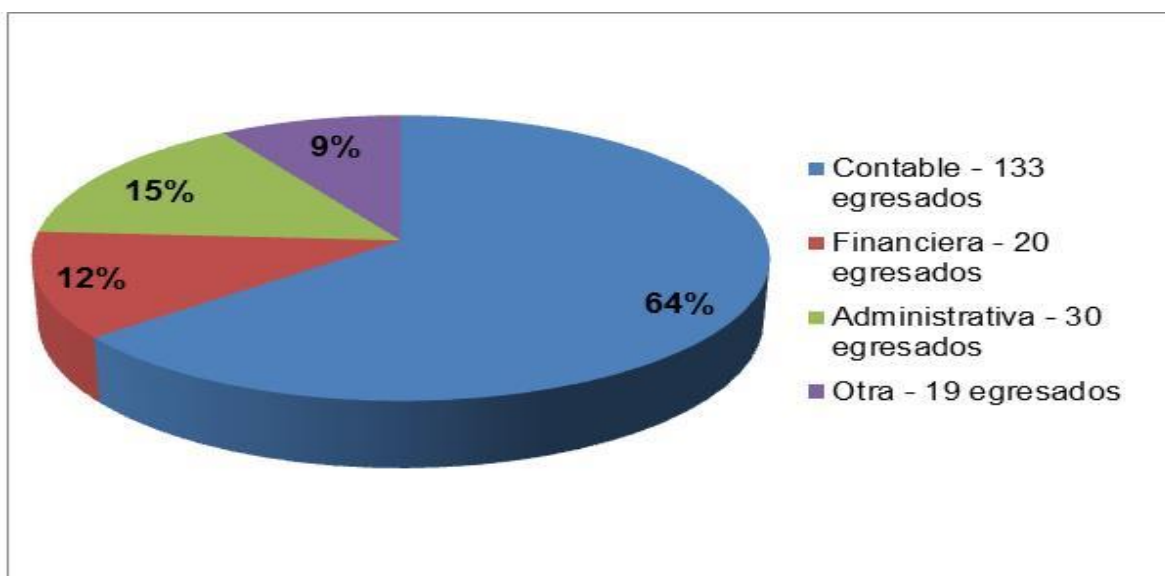
Tabla 14. Área de desempeño

Área	N° personas	Porcentaje (%)
Contable	133	64,00
Financiera	20	12,00
Administrativa	30	15,00
Otra	19	9,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Los egresados de la Universidad Libre del programa de Contaduría Pública se desempeñan en un 64% en el área contable, 15% en el área administrativa, 12% en el área financiera y el 9% en otra área. Se puede ver que más del 50% de los egresados durante los años 2010 - 2014 se encuentran laborando en su profesión actualmente.

Gráfica 2. Área de desempeño



Fuente: trabajo de campo

### 1.3.3 Grado de su perfil profesional

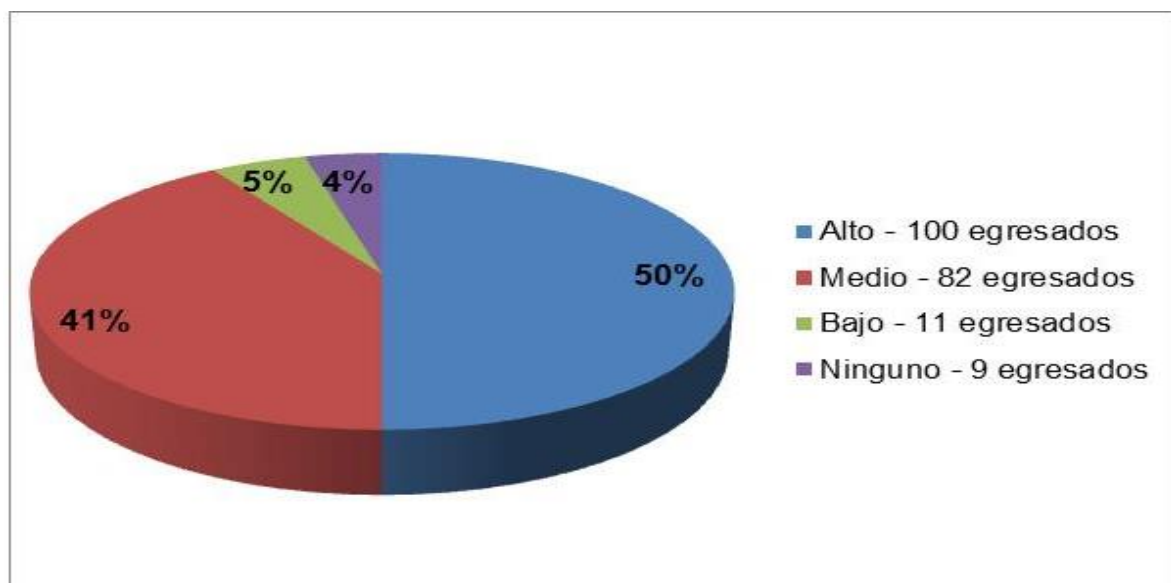
**Tabla 15. Grado de perfil profesional**

Grado	N° personas	Porcentaje (%)
Alto	100	50,00
Medio	82	41,00
Bajo	11	5,00
Ninguno	9	4,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Los egresados de la Universidad Libre del programa de Contaduría Pública con un alto grado de aplicación de sus conocimientos representan el 50%, con un grado medio 41%, bajo grado 5% y ninguna aplicación de sus conocimientos el 4%. Esto manifiesta que los egresados tienen sus aplicaciones y/o conocimientos recibidos por parte de la Universidad Libre es muy alto en los últimos cinco años.

**Gráfica 3. Grado de perfil profesional**



Fuente: trabajo de campo

### 1.3.4 Medida en la cual el programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre cumple con las exigencias del mercado laboral actual

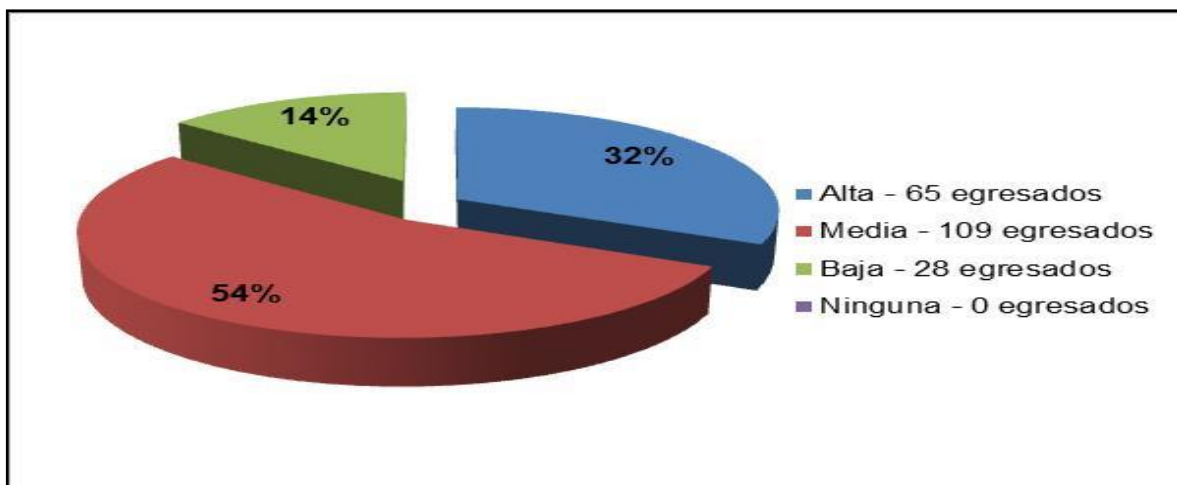
**Tabla 16. Medida en la cual el programa de Contaduría Pública cumple las exigencias del mercado laboral actual.**

Exigencia	N° personas	Porcentaje (%)
Alta	65	32,00
Media	109	54,00
Baja	28	14,00
Ninguna	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Los egresados de la Universidad Libre del programa de Contaduría Pública con respecto a las exigencias laborales actualmente se encuentran con una exigencia media, la cual representa un 54% que permite ver como el programa de Contaduría Pública está en el ámbito laboral seguido de un 32% de alta exigencia y un 14% de exigencia baja.

**Gráfica 4. Medida en la cual el programa de Contaduría Pública para cumplir con el mercado laboral actual.**



Fuente: trabajo de campo

### 1.3.5 Medida en que llenó sus expectativas el programa de Contaduría Pública con respecto a su proyecto de vida.

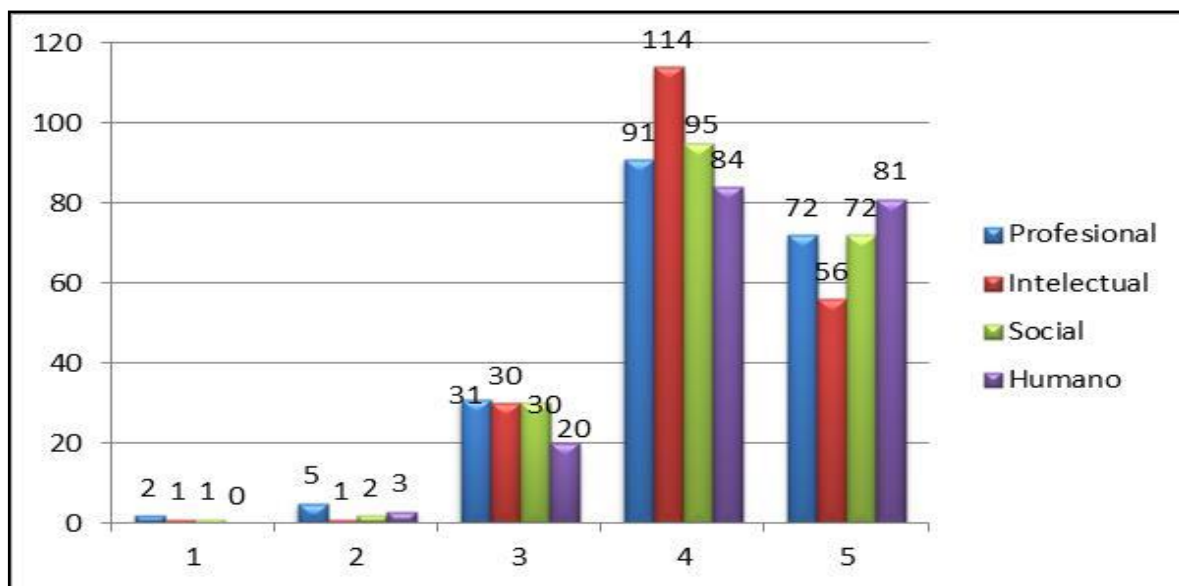
**Tabla 17. Medida en que llenó sus expectativas el programa de Contaduría Pública con respecto a su proyecto de vida.**

Profesional	Intelectual	Social	Humano
2	1	1	0
5	1	2	3
31	30	30	24
92	114	97	89
72	56	72	86
<b>TOTAL 202</b>	<b>TOTAL 202</b>	<b>TOTAL 202</b>	<b>TOTAL 202</b>

Fuente: trabajo de campo

Las expectativas mencionadas anteriormente se dividirán en 5 áreas y con una calificación de 1 siendo las más baja y 5 la más alta.

**Gráfica 5. Medida en que llenó sus expectativas el programa de Contaduría Pública con respecto a su proyecto de vida.**



Fuente: trabajo de campo

### 1.3.5.1 Expectativa profesional

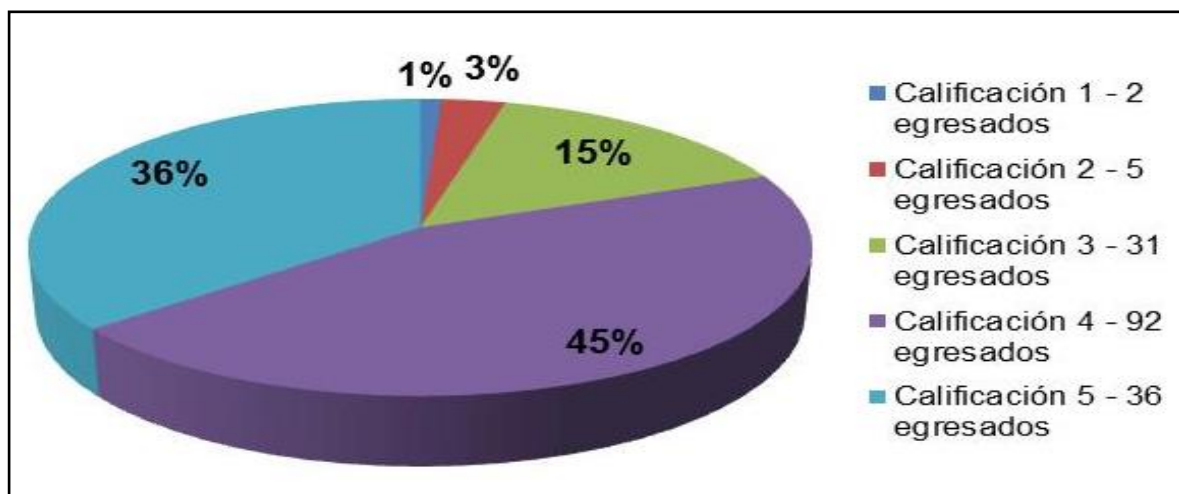
**Tabla 18. Expectativa profesional**

Puntaje	N° egresados	Porcentaje (%)
1	2	1,00
2	5	3,00
3	31	15,00
4	92	45,00
5	72	36,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

**Expectativa profesional:** con respecto a su proyecto de vida el graduado esta con calificación de 4 que representa un 45% permite decir que se encuentra bien en lo profesional de acuerdo a su proyecto de vida seguido 36% representa una calificación de 5, un 15% calificación de 3, un 3% con calificación de 2 y 1% de calificación de 1.

**Gráfica 6. Expectativa profesional.**



Fuente: trabajo de campo

### 1.3.5.2 Expectativa intelectual

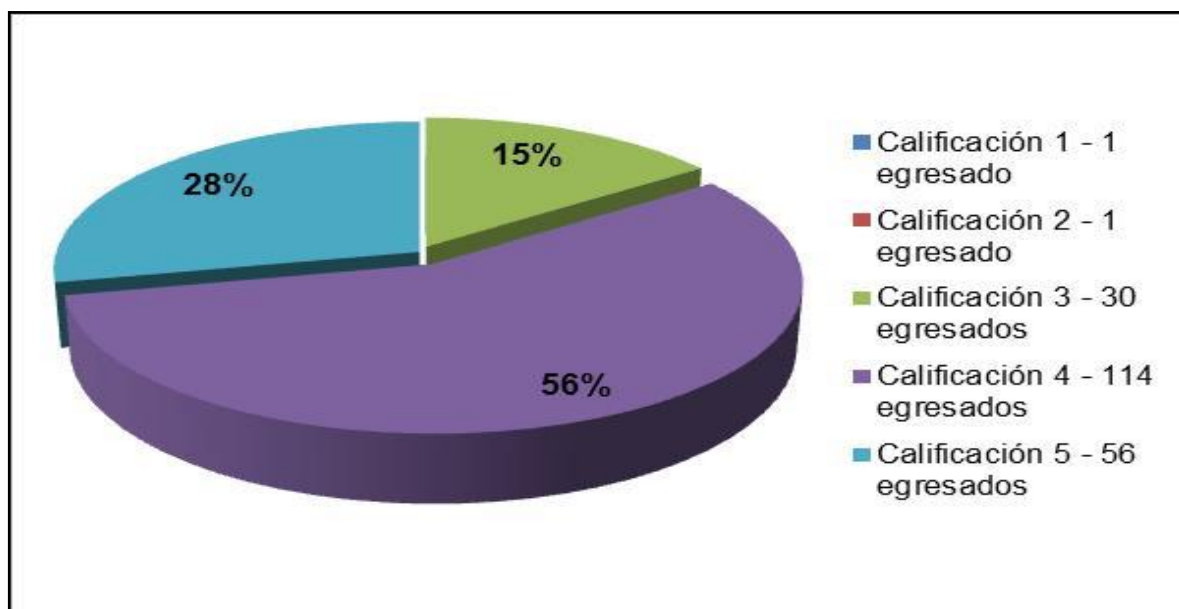
**Tabla 19. Expectativa intelectual**

Puntaje	N° personas	Porcentaje (%)
1	1	0,00
2	1	0,00
3	30	15,00
4	114	56,00
5	56	28,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

**Expectativa intelectual:** permite ver que el egresado entiende su rol en el mercado y entiende muy bien sus tareas el cual representa un 56% con una calificación de 4, un 28% con una calificación de 5, 15% con una calificación de 3, 1% con una calificación de 2 y 0% con una calificación de 1.

**Gráfica 7. Expectativa intelectual**



Fuente: trabajo de campo



### 1.3.5.3 Expectativa social

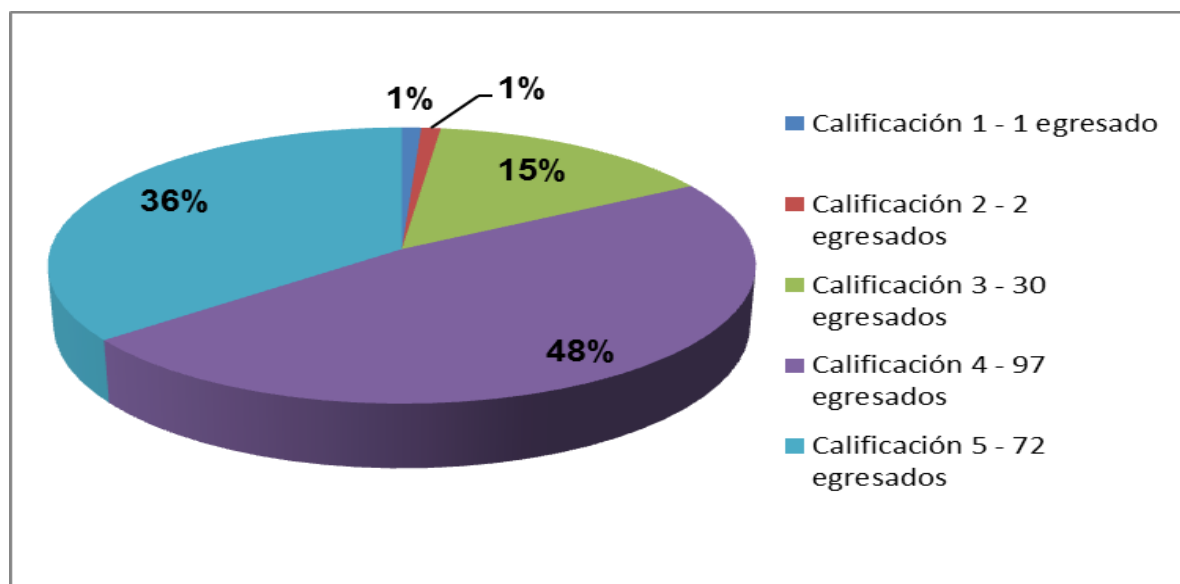
Tabla 20. Expectativa social

Puntaje	N° Personas	Porcentaje (%)
1	1	1,00
2	2	1,00
3	30	15,00
4	97	48,00
5	72	36,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

**Expectativa social:** los egresados se encuentran muy bien dentro de la sociedad de su entorno con 46% con una calificación de 4, un 35% con una calificación de 5, un 15% con una calificación de 3, un 1% con una calificación de 2, un -1% con una calificación de 1.

Gráfica 8. Expectativa social



Fuente: trabajo de campo

#### 1.3.5.4 Expectativa humana

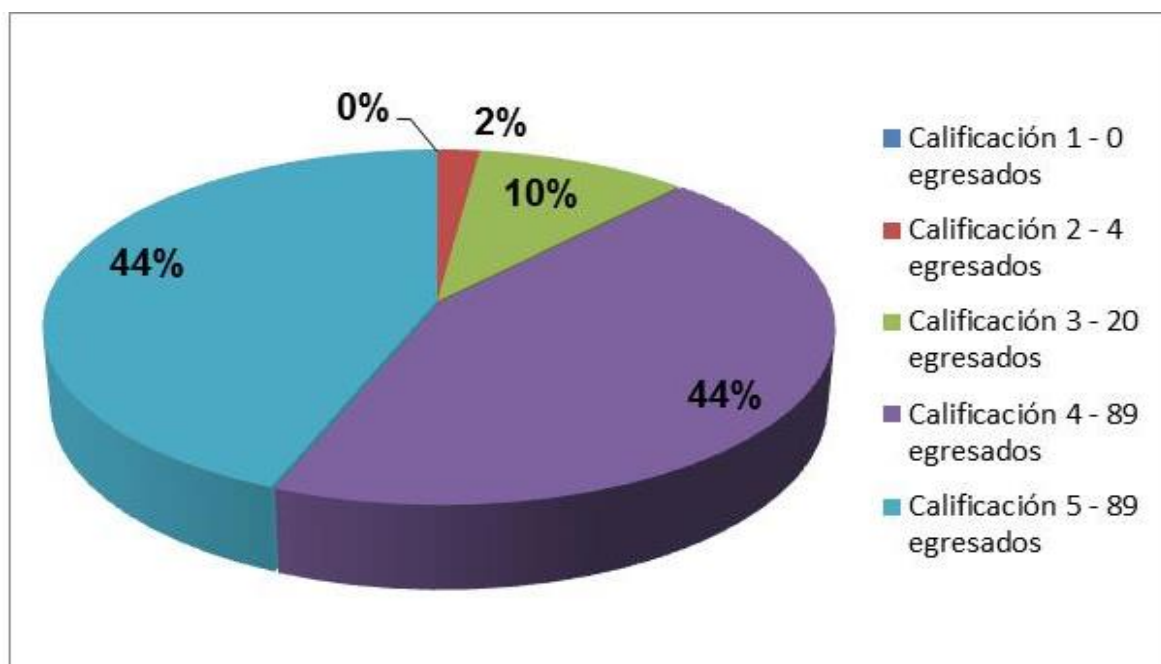
Tabla 21. Expectativa humana

Puntaje	N° personas	Porcentaje (%)
1	0	0,00
2	4	2,00
3	20	10,00
4	89	44,00
5	89	44,0
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

**Expectativa humana:** los egresados de la Universidad Libre del programa de Contaduría Pública a lo que se refiere a la parte humana se encuentra un 44% con una calificación de 4, un 44% con una calificación de 5; un 10% con una calificación de 3, un 1% con una calificación de 2% un 0% con una calificación de 1.

Gráfica 9. Expectativa humana



Fuente: trabajo de campo

Los egresados de la Universidad Libre del programa de Contaduría Pública con respecto a las expectativas soy muy buenos tanto en lo humano, social, intelectual y profesional, lo que permite ver como el egresado se encuentra en la sociedad actualmente con 44% con una calificación de 4, un 44% con una calificación de 5, un 10% con una calificación de 3, un 2% con una calificación de 1 y 0% con una calificación de 1.

### 1.3.6 Sugerencias que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.

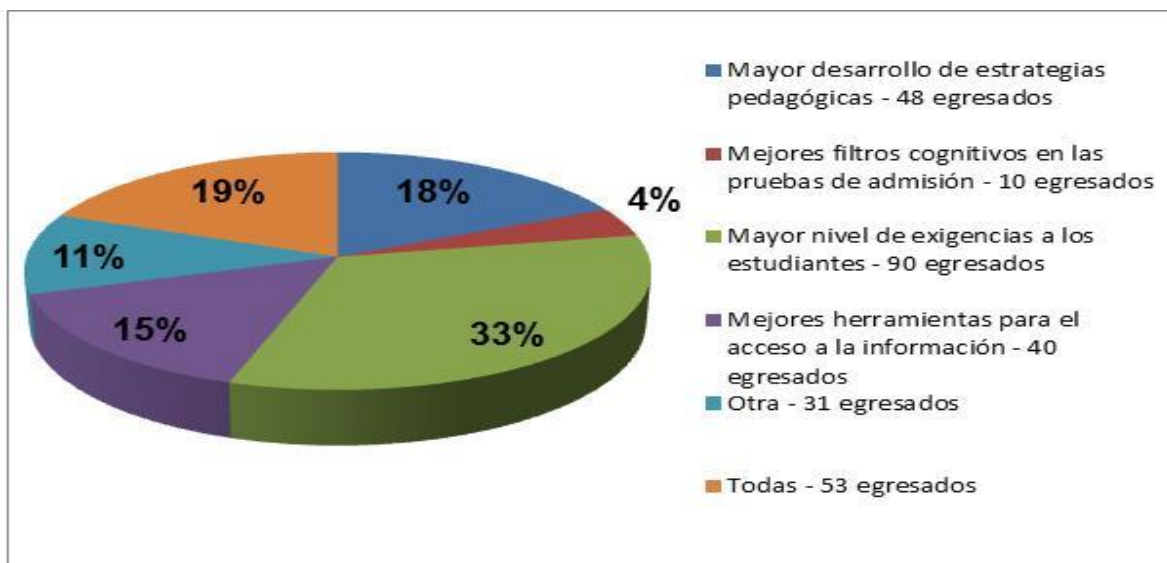
**Tabla 22. Sugerencias que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.**

<b>Sugerencia</b>	<b>N° personas</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Mayor desarrollo de estrategias pedagógicas	48	18,00
Mejores filtros cognitivos en las pruebas de admisión	10	4,00
Mayor nivel de exigencias a los estudiantes	90	33,00
Mejores herramientas para el acceso a la información	40	15,00
Otra	31	11,00
Todas	53	19,00
<b>TOTAL</b>	<b>272</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo.

Las sugerencias por los egresados permiten observar cómo se puede mejorar el programa de Contaduría Pública esto muestra con 33% que debe haber una mayor exigencia a los estudiantes por parte de la universidad, un 19% donde indican que todas las sugerencias se deben aplicar para el mejoramiento del programa, y un 18% considera que debe haber una mayor calidad de docentes dentro de la institución.

**Gráfica 10. Sugerencias que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.**



Fuente: trabajo de campo

**1.3.7 Medida en la cual considera que como egresado, la Universidad y la dirección del programa le han acompañado en el proceso de vinculación al mundo laboral y profesional.**

**Tabla 23. Medida en la cual considera le han acompañado en el proceso de vinculación al mundo laboral y profesional**

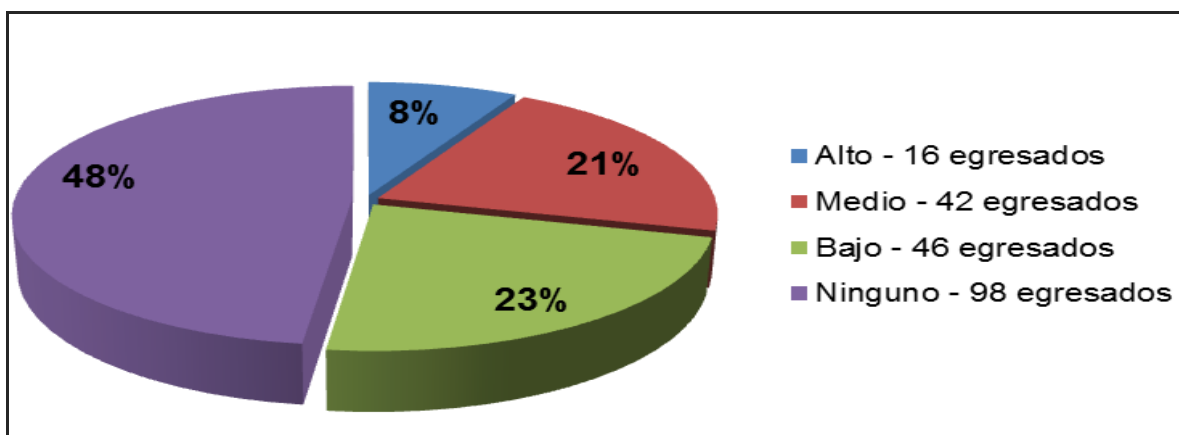
Medida	N° personas	Porcentaje (%)
Alto	16	8,00
Medio	42	21,00
Bajo	46	23,00
Ninguno	98	48,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Con respecto al acompañamiento en la vinculación al mundo laboral y profesional, por parte de la Universidad y la dirección del programa, un 29% perciben que es entre alto y medio, un 23% que es bajo y un 48% o no han necesitado del

acompañamiento, porque ya se encontraban laborando, no han requerido en forma directa el acompañamiento o simplemente no acudieron a solicitarlo.

**Gráfica 11. Medida en la cual considera le han acompañado en el proceso de vinculación al mundo laboral y profesional.**



Fuente: trabajo de campo

### 1.3.8 Vinculación a grupos nacionales y/o internacionales

**Tabla 24. Vinculación a grupos nacionales y/o internacionales**

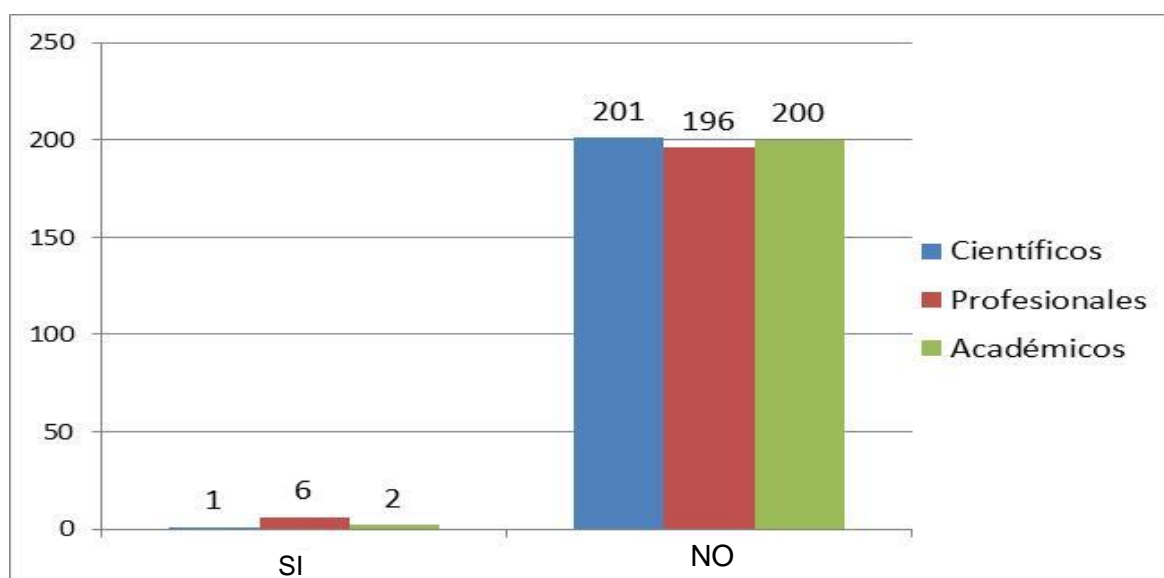
Científicos			Profesionales		Académicos	
	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)	Número	Porcentaje (%)
SI	1	0,00	6	3,00	2	1,00
NO	201	100,00	196	97,00	200	99,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Con la gráfica 12 se permite conocer que, de los egresados de la Universidad Libre del programa de Contaduría Pública, en su gran mayoría no se vincula a grupos científicos de investigación de tipo nacional o internacional, solo participan de la

investigación quienes se vinculan a los grupos de la Universidad Libre. En cuanto a la vinculación de manera profesional o lo hacen la Asociación de profesionales relacionados con actividades de tipo empresarial o social. Respecto al tema académico se vinculan a grupos de estudio constituidos informalmente para estudiar casos como reforma tributaria, actualización de las NIIF, de las NIAS, entre otros, inclusive participan en grupos de estudio o conferencias que programa periódicamente la Universidad.

**Gráfica 12. Vinculación a grupos nacionales y/o internacionales**



Fuente: trabajo de campo

### 1.3.9 Reconocimientos o distinciones significativos por su desempeño

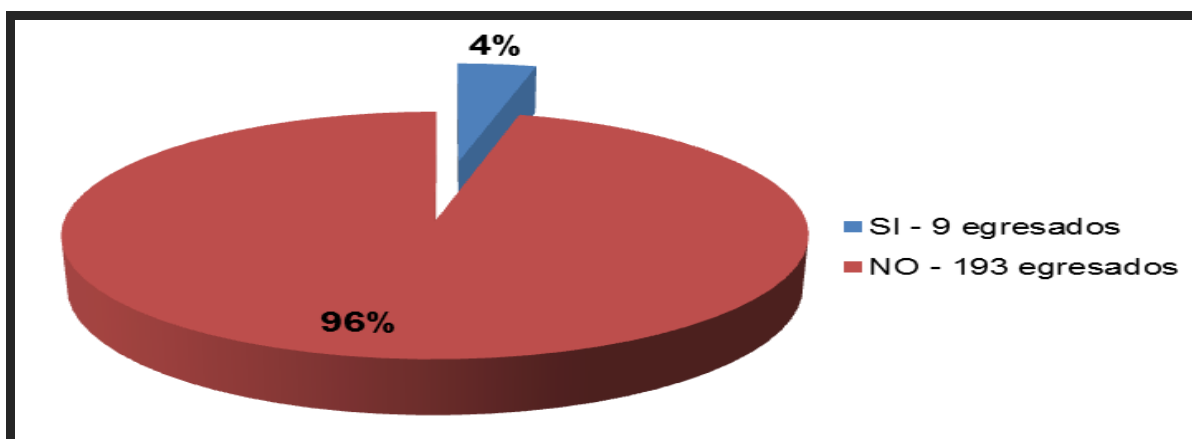
**Tabla 25. Reconocimientos o distinciones significativos por su desempeño.**

Reconocimientos	N° personas	Porcentaje (%)
SI	9	4,00
NO	193	96,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Conforme a las entrevistas y encuestas realizadas, existe en la coevaluación un reconocimiento importante al desempeño profesional del contador el cual se evidencia en las evaluaciones de desempeño al interior de las empresas donde laboran; sin embargo en cuanto a otros reconocimientos externos solo el 4% aduce a ver sido reconocidos por factores diferentes al desempeño laboral y profesional.

**Gráfica 13. Reconocimientos o distinciones significativos por su desempeño.**



Fuente: trabajo de campo

### 1.3.10 Uso de las prácticas empresariales

**Tabla 26. Uso de las prácticas empresariales.**

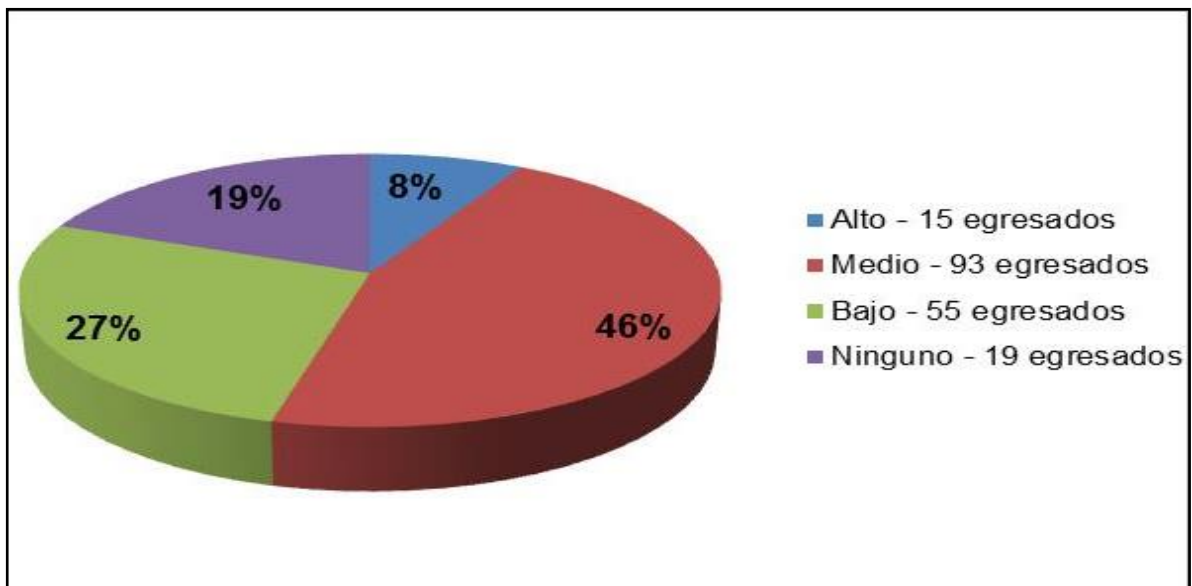
Uso	N° Personas	Porcentaje (%)
Alto	15	8,00
Medio	93	46,00
Bajo	55	27,00
Ninguno	39	19,00
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Los egresados de la Universidad Libre del programa de Contaduría Pública con respecto a las prácticas empresariales en donde la gráfica 14 muestra con 46% que

es medio debido a que estas son muy cortas y los estudiantes no salen muy bien preparados a la vida real, con 27% muy bajo hace falta más tiempo para las prácticas, un 19% que no tienen ninguno tipo de prácticas y 8% manifiestan que son altas, lo cual es muy bajo para el programa.

**Gráfica 14. Uso de las prácticas empresariales.**



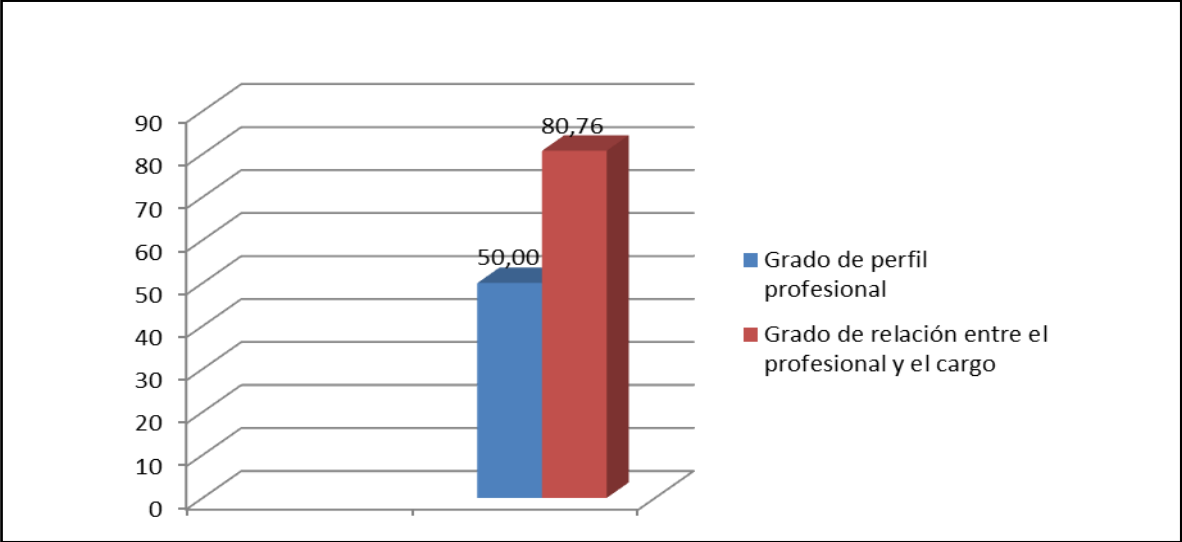
Fuente: trabajo de campo

#### **1.4 CRUCE DE VARIABLES**

Los egresados de la universidad (periodo 2010 – 2014), son considerados con un gran perfil profesional, así como también el programa de Contaduría Pública de alta calidad, en donde el desempeño de los Contadores egresados genera un impacto positivo en se puede confirmar en el mercado laboral.



**Gráfica 15. Cruce de variables.**



Fuente: trabajo de campo.

## 2. ANÁLISIS DE LA COEVALUACIÓN: PERCEPCIÓN DE LOS JEFES-PARES DE LOS EGRESADOS

### 2.1 GRADO DE RELACIÓN ENTRE EL PROFESIONAL DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE Y EL CARGO ASIGNADO ACTUALMENTE A ÉL (INDICADOR 261)

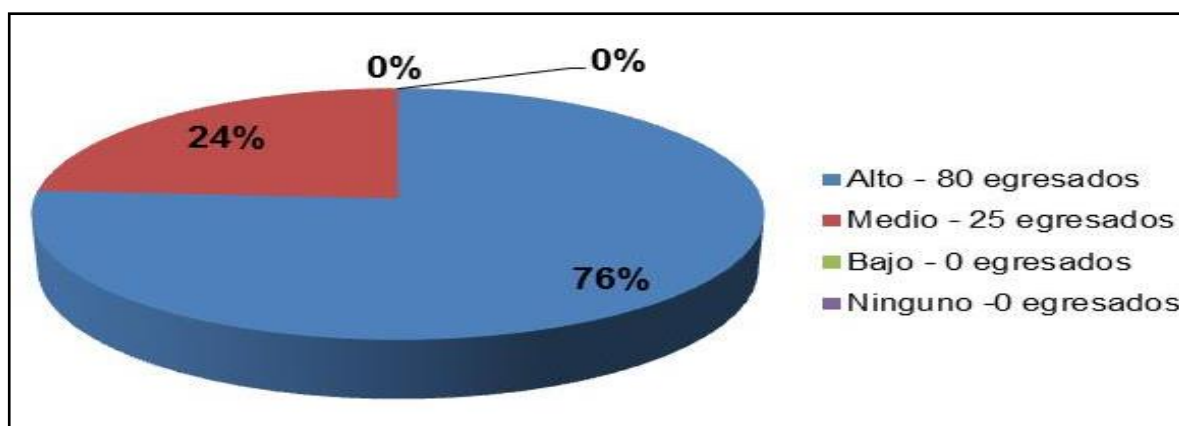
Tabla 27. Grado de relación entre el profesional de Contaduría Pública y el cargo asignado actualmente a él.

Grado de relación	N° personas	Porcentaje (%)
Alto	80	76,00
Medio	25	24,00
Bajo	0	0,00
Ninguno	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

De acuerdo a la gráfica 16, el 76% de los egresados del programa se encuentran en un alto grado de acuerdo al cargo, lo cual permite ver que los egresados en el mercado laboral se encuentran muy bien ubicados.

Gráfica 16. Grado de relación entre el profesional de Contaduría Pública y el cargo asignado actualmente a él.



Fuente: trabajo de campo

## 2.2 GRADO DE CALIDAD DEL PROGRAMA REFLEJADO EN SUS EGRESADOS (INDICADOR 262)

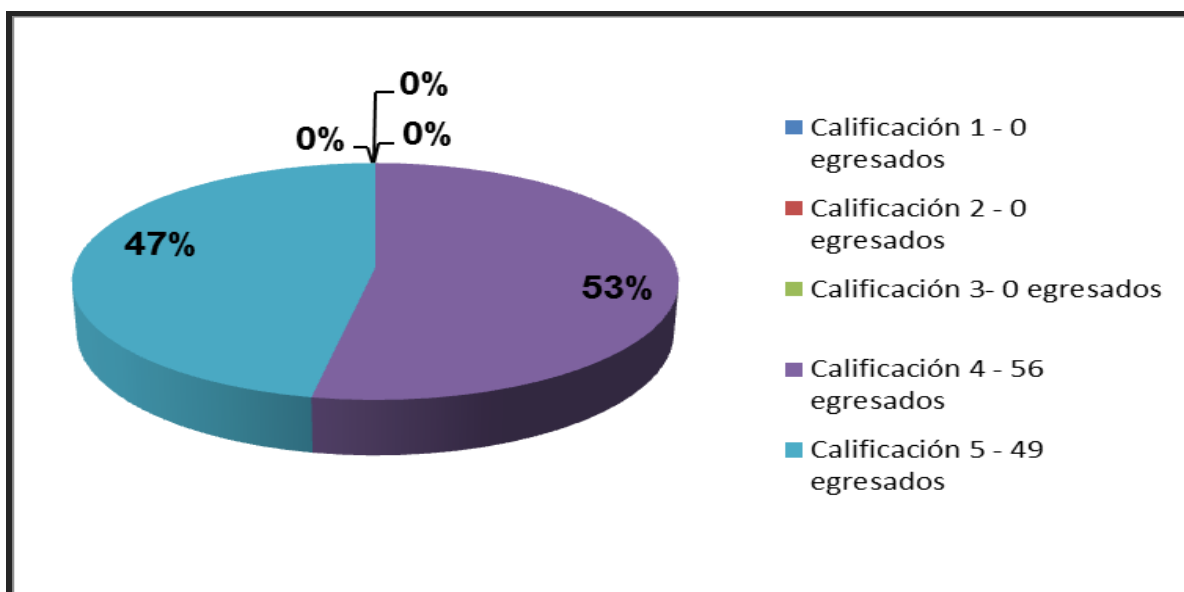
**Tabla 28. Grado de calidad del programa reflejado en sus egresados.**

Grado de relación	N° personas	Porcentaje (%)
1	0	0,00
2	0	0,00
3	0	0,00
4	56	53,00
5	49	47,00
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Los egresados de la Universidad Libre del programa de Contaduría Pública de acuerdo a la calidad del programa, permite observar que en un 53% de los egresados los jefes hacen una calificación de 4 y un 47% de 5, es decir la calidad es muy alta en el mercado laboral y social.

**Gráfica 17. Grado de calidad del programa reflejado en sus egresados.**



Fuente: trabajo de campo

### 2.3 MEDIDAS QUE PUEDEN CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA (INDICADOR 266)

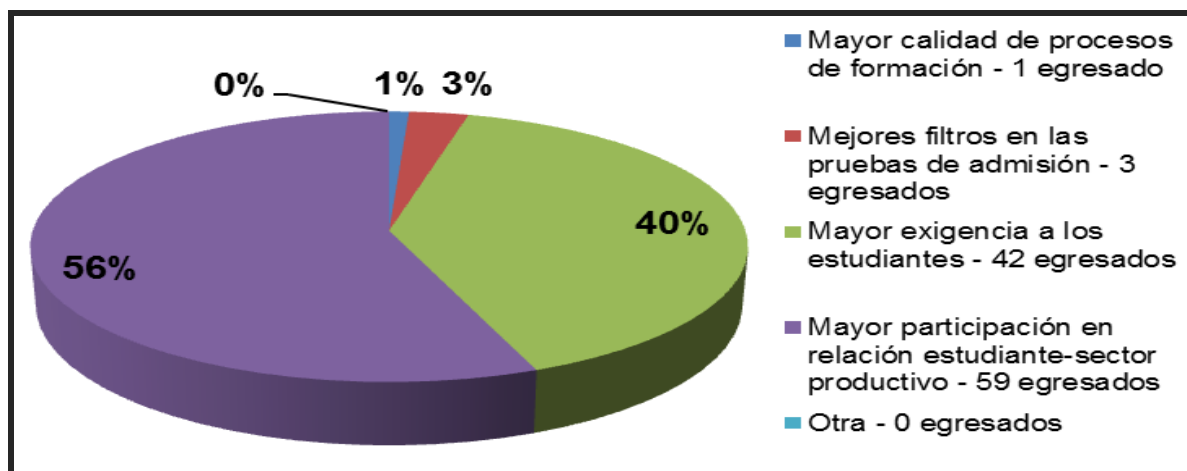
**Tabla 29. Medidas que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.**

Medidas	N° personas	Porcentaje (%)
Mayor calidad de procesos de formación	1	1,00
Mejores filtros en las pruebas de admisión	3	3,00
Mayor exigencia a los estudiantes	42	40,00
Mayor participación en relación estudiante-sector productivo	59	56,00
Otra	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>100,00</b>

Fuente: trabajo de campo

Los jefes pares recomiendan para el mejoramiento del programa una mayor participación con relación estudiante-sector con productivo con un 56%, seguido con un 40% una mayor exigencia a los estudiantes por parte de la universidad, y un 3% en mejores filtros en la pruebas de admisión y por último con 1% un mayor desarrollo de estrategias pedagógicas, lo cual permite analizar que la Universidad debe hacer más esfuerzos en que el estudiantado tenga más participación en el sector productivo a través de más prácticas empresariales.

**Gráfica 18. Medidas que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública.**



Fuente: trabajo de campo

## 2.4 ÁREAS DE CONOCIMIENTO (COMPETENCIAS ESPECÍFICAS)

**Tabla 30. Áreas de conocimiento (competencias específicas)**

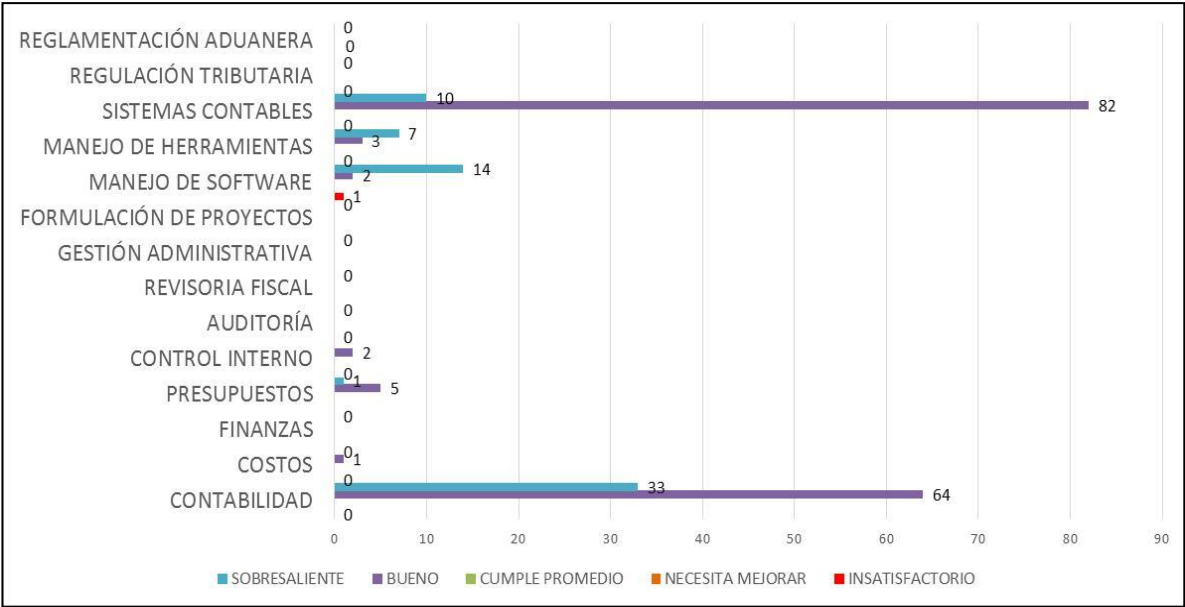
ÁREA	MATERIA	INSATISFACTORIO	NECESITA MEJORAR	CUMPLE PROMEDIO	BUENO	SOBRESALIENTE	TOTAL
CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS	CONTABILIDAD	0	0	0	64	33	97
	COSTOS	0	0	0	1	0	1
	FINANZAS	0	0	0	0	0	0
	PRESUPUESTOS	0	0	0	5	1	6
FORMACIÓN ORGANIZACIONAL	CONTROL INTERNO	0	0	0	2	0	2
	AUDITORÍA	0	0	0	0	0	0
	REVISORIA FISCAL	0	0	0	0	0	0
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0	0	0	0	0	0
	FORMULACIÓN DE PROYECTOS	0	0	0	0	0	0
INFORMACIÓN	MANEJO DE SOFTWARE	1	0	0	2	14	17
	MANEJO DE HERRAMIENTAS	0	0	0	3	7	10
	SISTEMAS CONTABLES	0	0	0	82	10	92
REGULACIÓN	REGULACIÓN TRIBUTARIA	0	0	0	0	0	0
	REGLAMENTACIÓN ADUANERA	0	0	0	0	0	0

Fuente: trabajo de campo.

Como se puede observar se identificaron fortalezas en cuanto a las competencias específicas; en el área de ciencias contables y financieras el 97% aducen una valoración entre bueno y sobresaliente en Contabilidad, de igual manera en presupuesto y por mejorar en el tema de finanzas; respecto al área información y en especial sistemas contables existe una calificación entre bueno y sobresaliente

siendo muy favorable. Cabe mencionar que por mejorar se encuentra el manejo de software, reglamentación aduanera y cambiara entre otros.

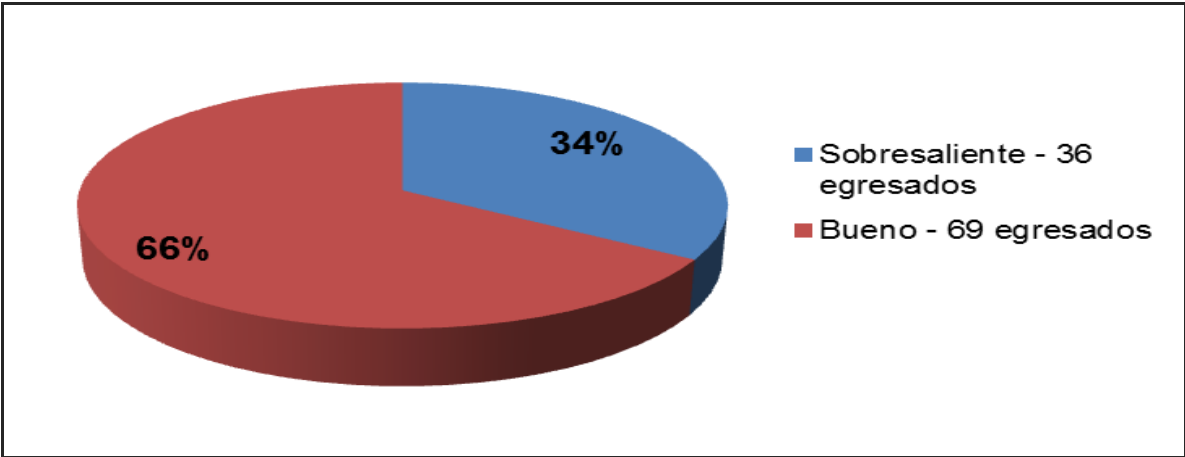
**Gráfica 19. Áreas de conocimiento (competencias específicas)**



Fuente: trabajo de campo.

### 2.4.1 Contabilidad

**Gráfica 20. Contabilidad**

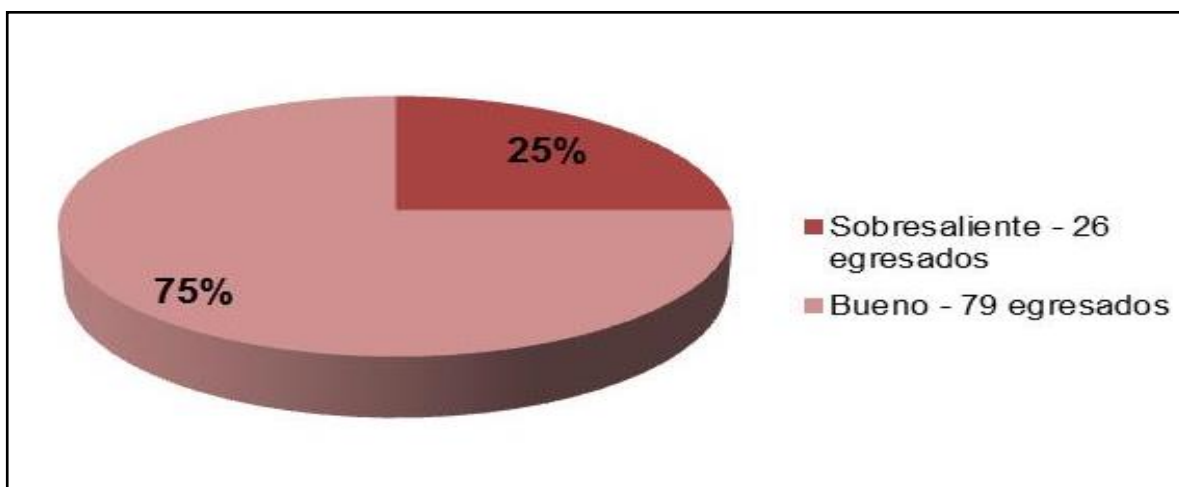


Fuente: trabajo de campo

Como se puede observar el desempeño de los egresados, según su percepción es en un 34% sobresaliente y en un 66% bueno, lo que indica que es un hecho favorable para el programa de Contaduría Pública y de hecho para la Universidad Libre Seccional Pereira.

#### 2.4.2 Presupuestos

**Gráfica 21. Presupuestos.**

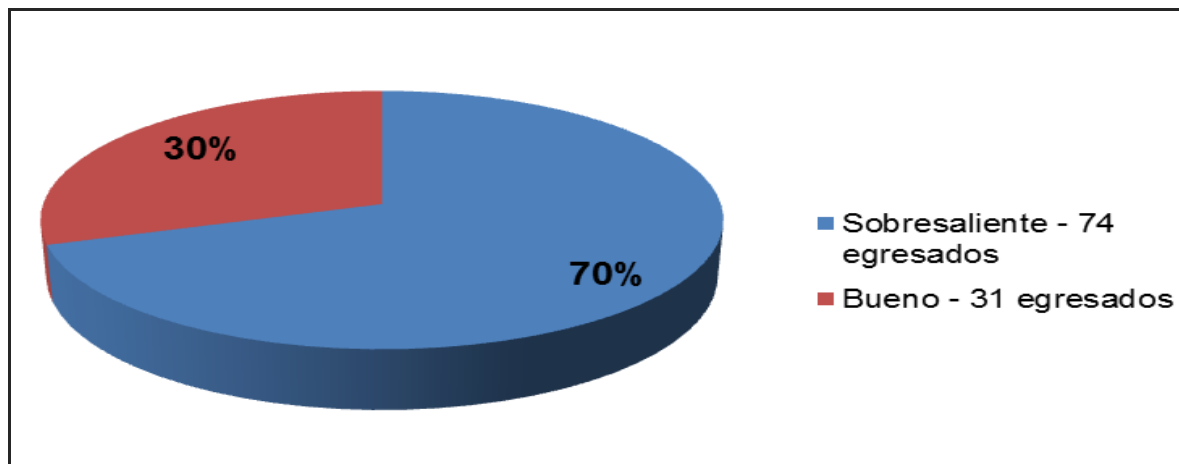


Fuente: trabajo de campo

De igual manera, sucede con el desempeño profesional en el componente de presupuesto, siendo muy favorable el que el 75% se califique como bueno y el restante como sobresaliente.

### 2.4.3 Manejo de herramientas

**Gráfica 22. Manejo de herramientas**

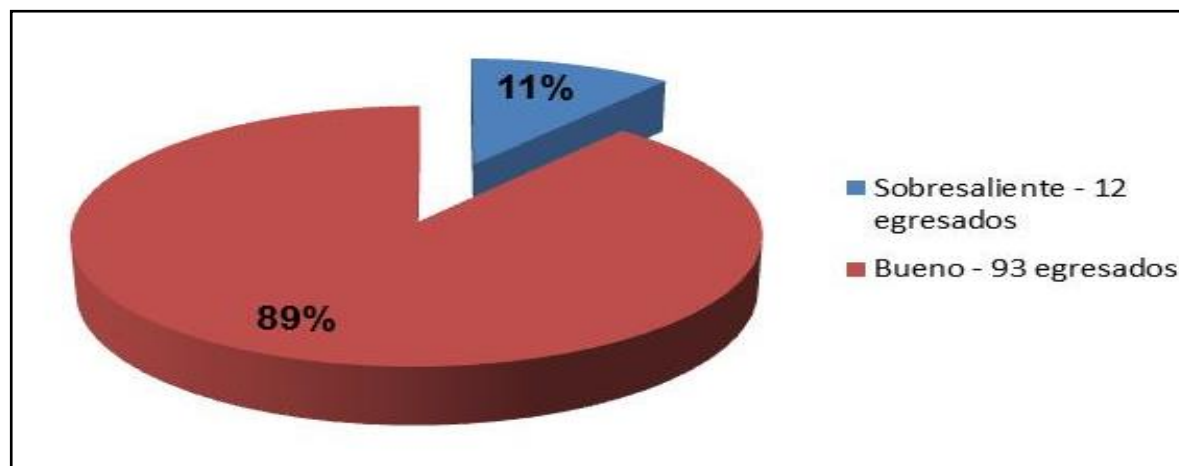


Fuente: trabajo de campo.

Respecto al manejo de herramientas informáticas, es destacable la valoración del 70% como sobresaliente, frente a un 30% como bueno.

### 2.4.4 Sistemas contables

**Gráfica 23. Sistemas contables**



Fuente: trabajo de campo

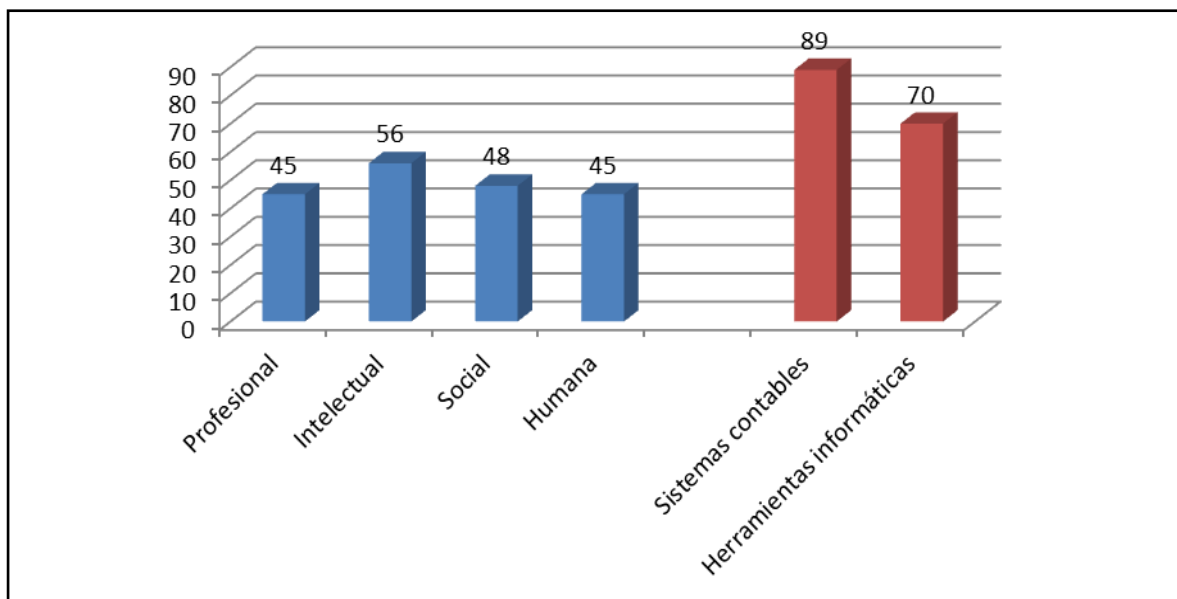


Por último en lo relacionado con el desempeño, es bueno en un 89% y sobresaliente en un 11%, lo que indica que se requiere de mayor acompañamiento y formación en los componentes de sistemas contables y software contables.

#### 2.4.5 Cruce de variables

Las expectativas de formación de los egresados en relación al programa de Contaduría Pública son positivas tanto en lo profesional, como en lo humano y social; sobresale su desempeño en sistemas contables y manejo de herramientas informáticas, pero aún falta más práctica y acompañamiento para que los estudiantes tengan mayor experiencia y competencias al respecto.

**Gráfica 24. Cruce de variables.**



Fuente: trabajo de campo

## 2.5 CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS PERSONALES

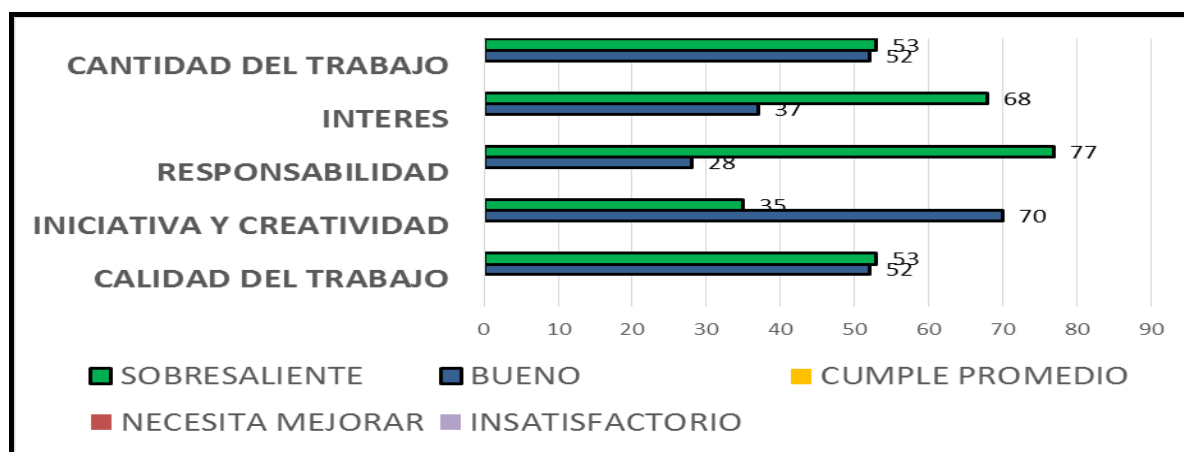
**Tabla 31. Competencias personales**

Criterio	Insatisfactorio	Necesita mejorar	Cumple promedio	Bueno	Sobresaliente
Calidad del trabajo	0	0	0	15	23
Iniciativa y creatividad	0	0	0	25	18
Responsabilidad	0	0	0	25	26
Interés	0	0	0	13	23
Cantidad del trabajo	0	0	0	27	15
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>105</b>

Fuente: trabajo de campo

Los egresados de la Universidad Libre tienen unas competencias personales excelentes para el mercado laboral con una calidad de trabajo con un 50% de sobresaliente, en iniciativa con 33% de sobresaliente y un 67% de sobresaliente, en responsabilidad con 73.3% de sobresaliente y un 26.7% de bueno lo cual permite analizar respecto a los conocimientos adquiridos por los egresados que son sobresalientes ante el mercado laboral.

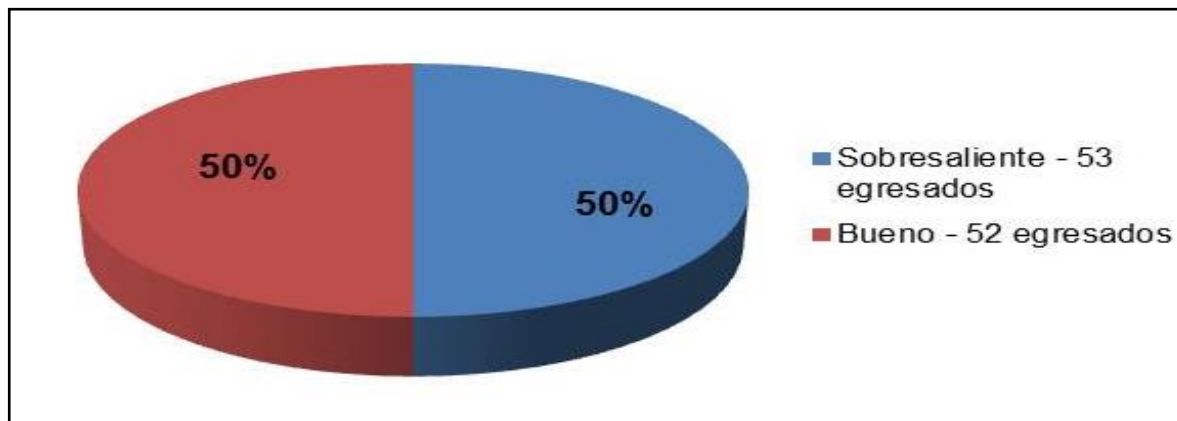
**Gráfica 25. Competencias personales.**



Fuente: trabajo de campo

### 2.5.1 Calidad del trabajo

**Gráfica 26. Calidad del trabajo**

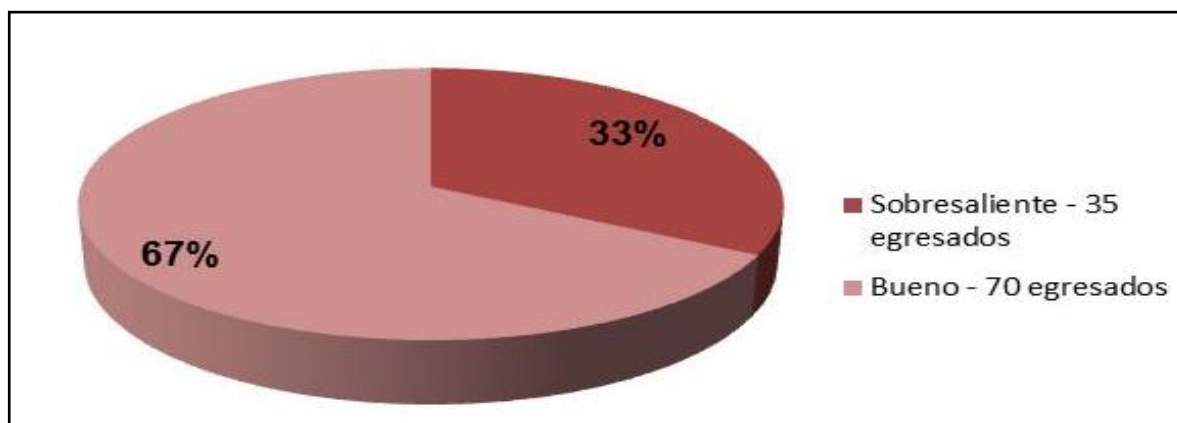


Fuente: trabajo de campo.

De acuerdo a la encuesta se puede decir que la calidad del trabajo de los egresados del programa de Contaduría Pública es sobresaliente con un 50%, y el resto es bueno.

### 2.5.2 Iniciativa y creatividad

**Gráfica 27. Iniciativa y creatividad.**

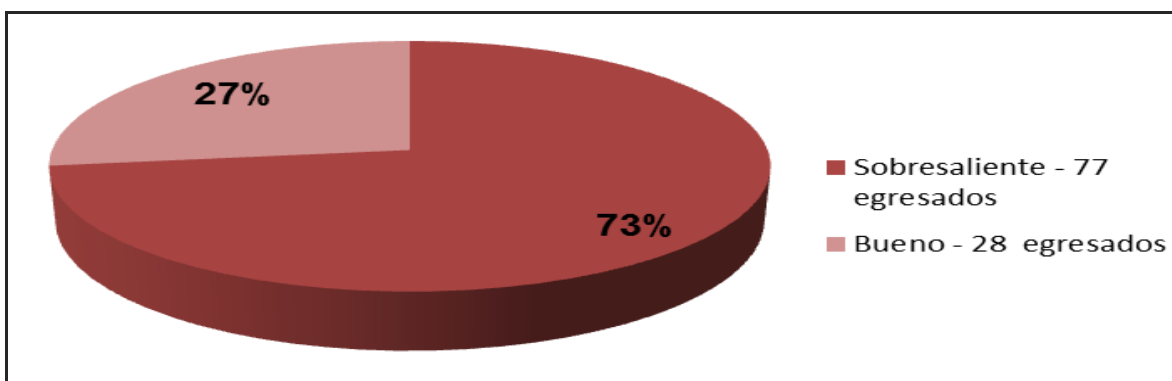


Fuente: trabajo de campo

Los egresados tienen una gran iniciativa y creatividad con 67% de bueno y un 33% de sobresaliente se puede mejorar.

### 2.5.3 Responsabilidad

**Gráfica 28. Responsabilidad**

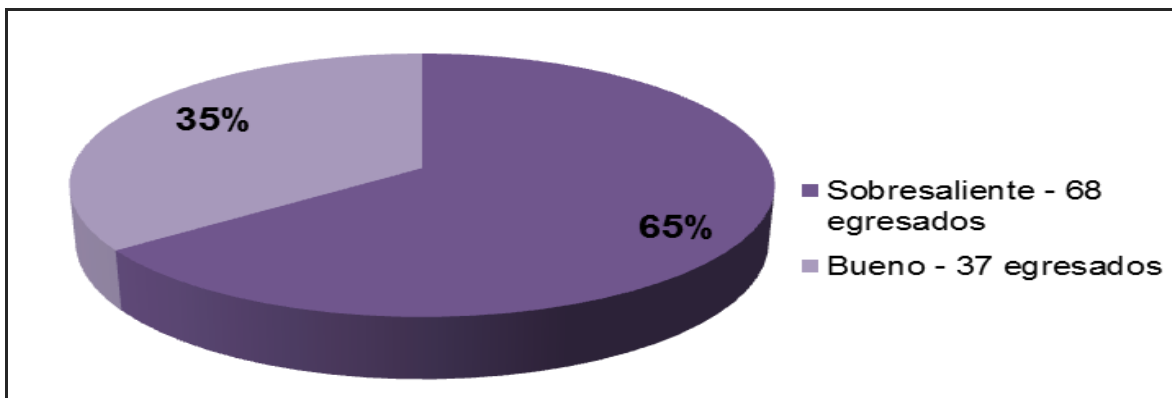


Fuente: trabajo de campo

La responsabilidad del egresado es excelente con un 73% de sobresaliente y un 27% de bueno.

### 2.5.4 Interés

**Gráfica 29. Interés**

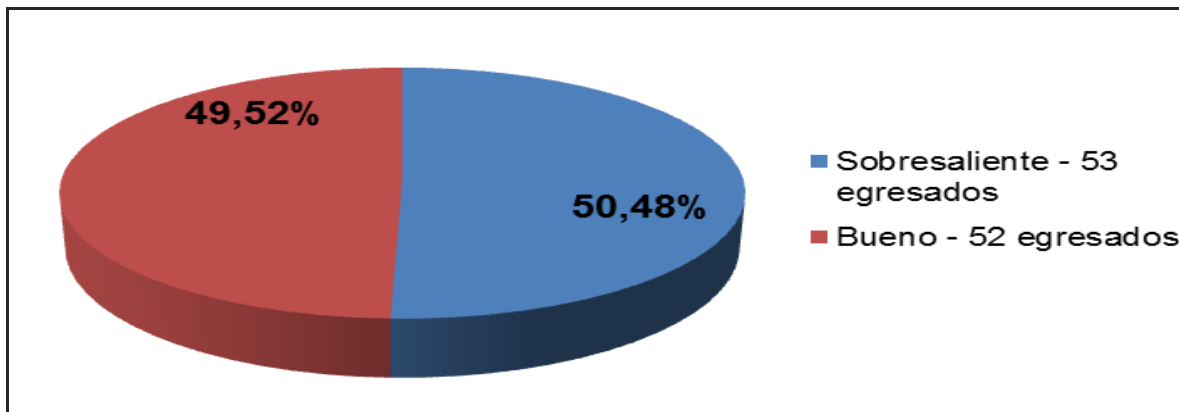


Fuente: trabajo de campo

Los egresados muestran interés con 65,00% de sobresaliente y un 35,00% de bueno.

### 2.5.5 Cantidad de trabajo

**Gráfica 30. Cantidad de trabajo**

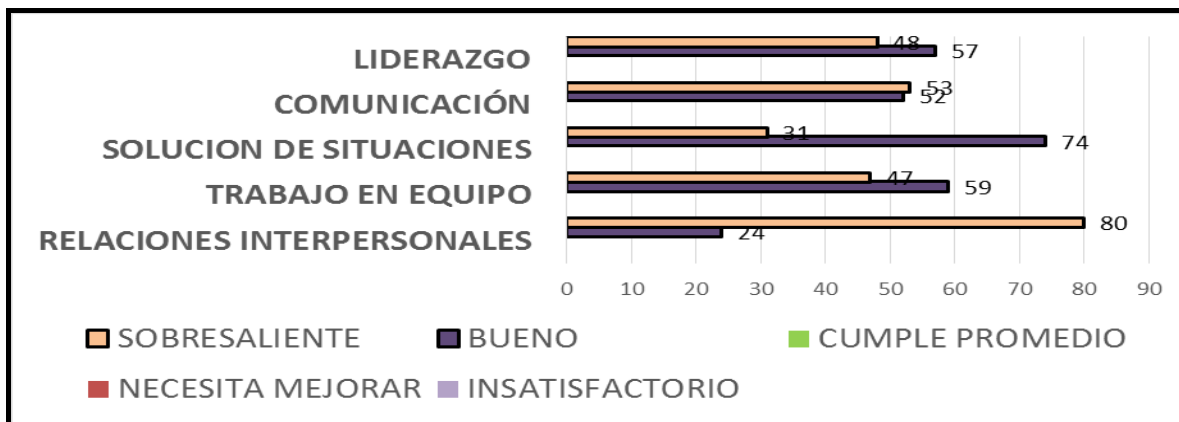


Fuente: trabajo de campo.

La cantidad del trabajo de los egresados es sobresaliente con 50,48% y un 49,52% de bueno se puede mejorar.

## 2.6 CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS INTERPERSONALES

**Gráfica 31. Competencias interpersonales**

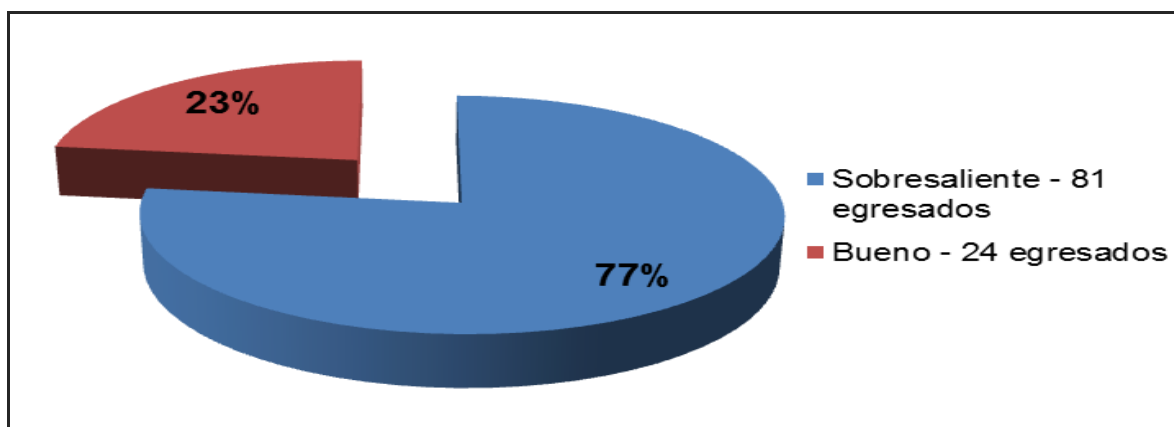


Fuente: trabajo de campo

Estas competencias interpersonales permiten ver cómo los egresados están en muy alto porcentaje (%) de acuerdo a las evaluaciones de los jefes-pares así como en el conocimiento estas competencias sobresalen el liderazgo, las interrelaciones, equipo de trabajo son unas de tantas cualidades que tienes los egresados.

### 2.6.1 Relaciones interpersonales

**Gráfica 32. Relaciones interpersonales.**

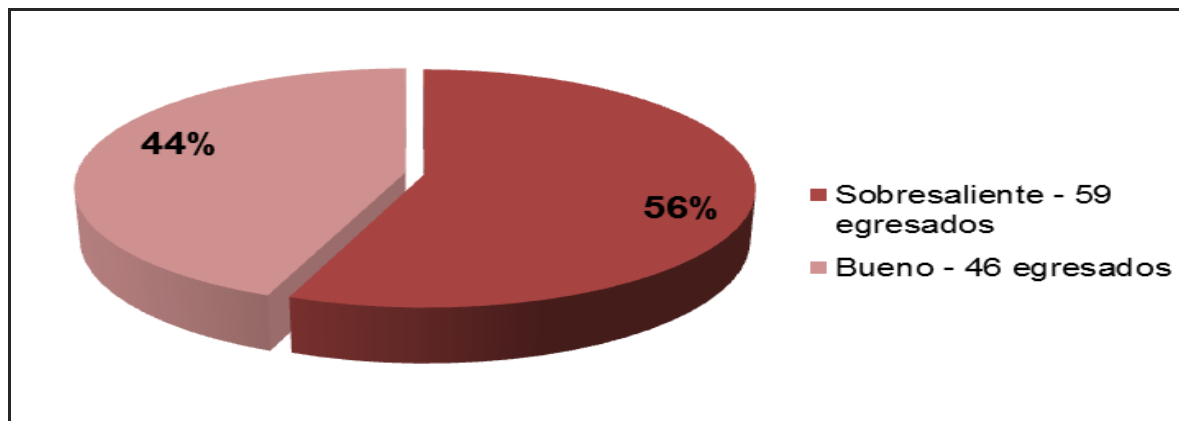


Fuente: trabajo de campo

Los egresados del programa de Contaduría Pública de acuerdo a las relaciones interpersonales con alto porcentaje del 77% son sobresalientes, y con un 23% con las relaciones interpersonales son buenas.

### 2.6.2 Trabajo en equipo

**Gráfica 33. Trabajo en equipo**

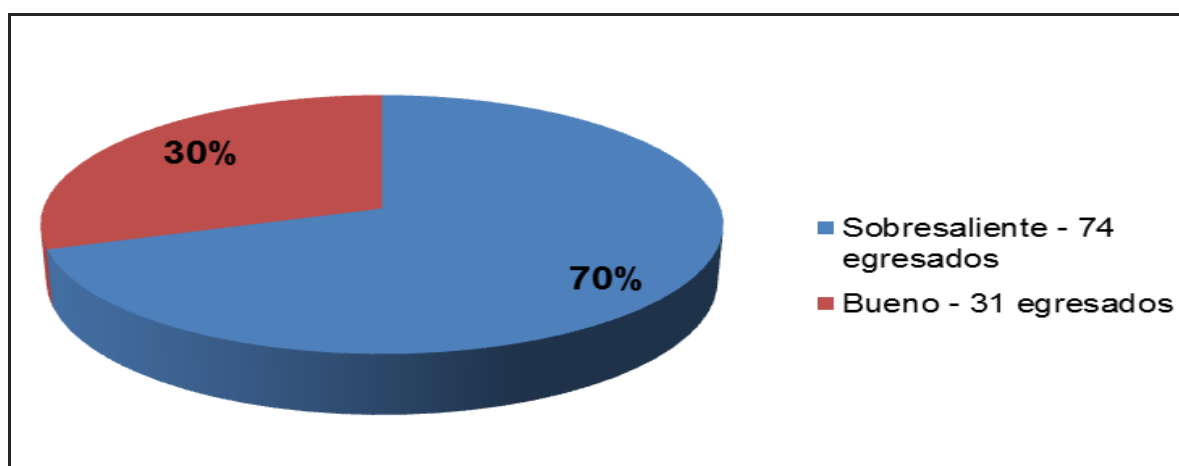


Fuente: trabajo de campo

La calidad de trabajo es sobresaliente con 56% y con un 44% es bueno de acuerdo a las encuestas realizadas en el medio en donde se desempeñan.

### 2.6.3 Solución de situaciones

**Gráfica 34. Solución de situaciones**

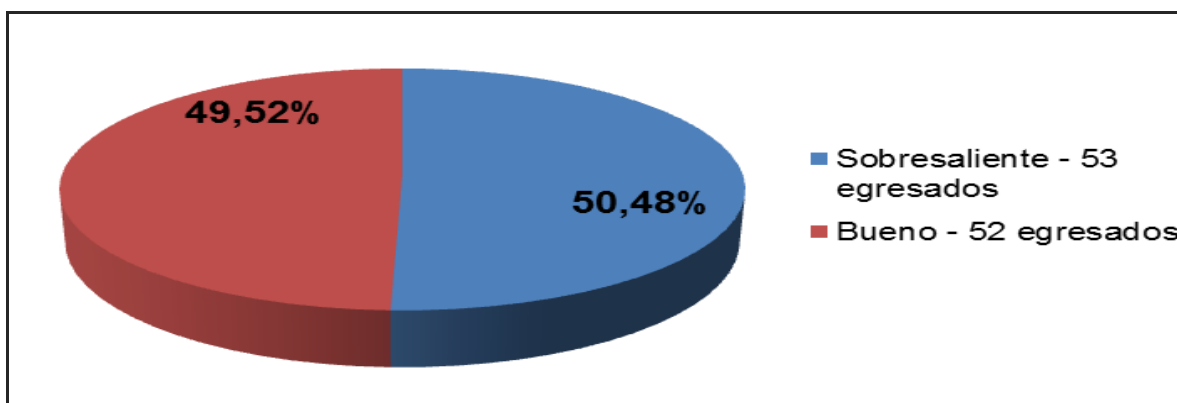


Fuente: trabajo de campo

Para solucionar problemas o situaciones en lugar de trabajo los egresados sobresalen con 70% de excelencia para resolver y un 30% de bueno.

#### 2.6.4 Comunicación

**Gráfica 35. Comunicación**

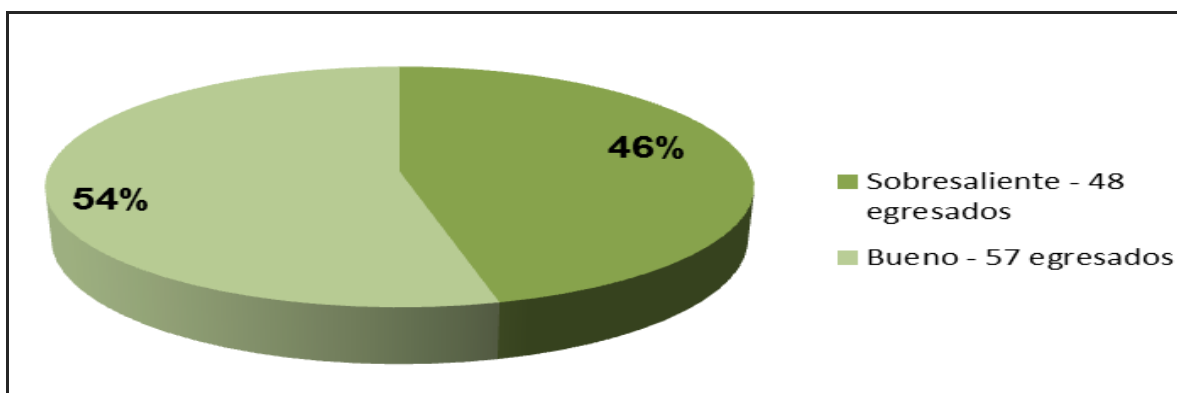


Fuente: trabajo de campo

Con la comunicación tenemos un 50,48% de sobresaliente y donde el 49,52% son buenas las comunicaciones entre los egresados y jefes.

#### 2.6.5 Liderazgo

**Gráfica 36. Liderazgo**



Fuente: trabajo de campo

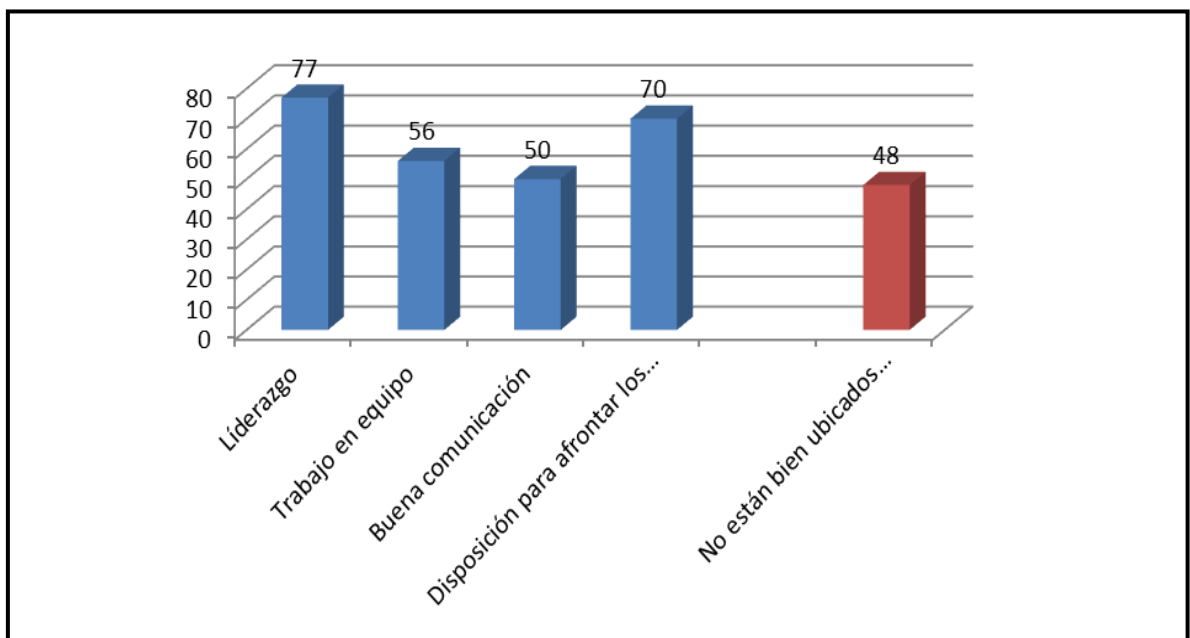


El liderazgo de los egresados es bueno con un 54% y 46% de sobresaliente en donde falta más liderazgo para los egresados del programa.

### 2.6.6 Cruce de variables

La valoración de las competencias interpersonales de los egresados, es favorable e inclusive con un alto conocimiento para ejercer cargos importantes, por cuanto son considerados como líderes, capaces de trabajar en equipo, con una buena comunicación y disposición para afrontar los problemas que se presentan en su sitio de trabajo, aunque falta que las empresas les den la oportunidad y experiencia para que estos contadores puedan trascender profesionalmente.

**Gráfica 37. Cruce de variables**



Fuente: trabajo de campo

## 2.7 CON RESPECTO A LAS COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES (INSTITUCIONALES)

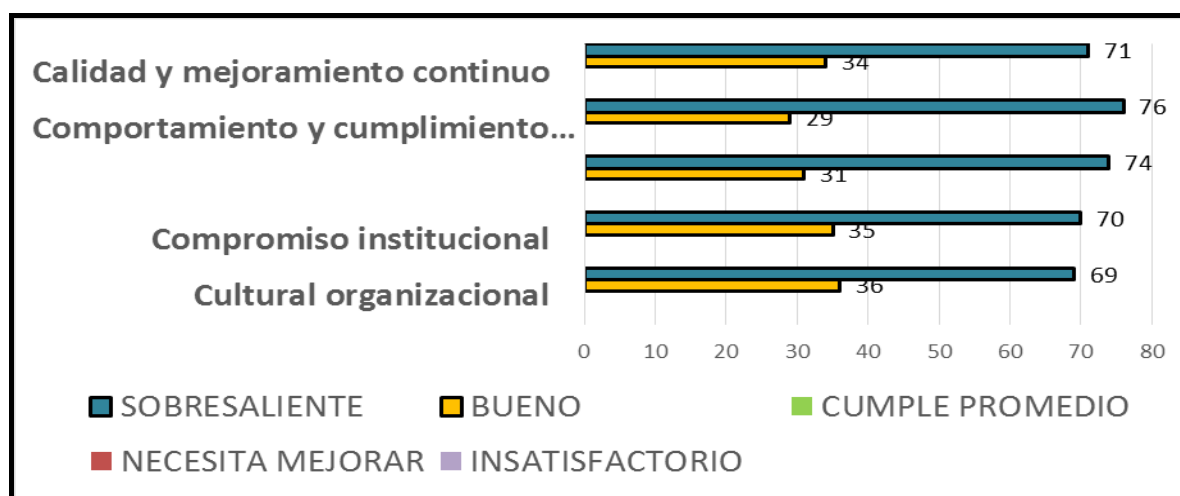
**Tabla 32. Competencias organizacionales (institucionales)**

Criterio	Insatisfactorio	Necesita mejorar	Cumple promedio	Bueno	Sobresaliente
Cultura organizacional	0	0	0	29	19
Compromiso institucional	0	0	0	22	25
Conoce plenamente su rol dentro de la empresa	0	0	0	17	20
Comportamiento y cumplimiento de las normas	0	0	0	14	16
Calidad y mejoramiento continuo	0	0	0	20	22
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>102</b>

Fuente: trabajo de campo

Los egresados tienen una buena calificación a lo que se refiere a competencias dentro y fuera de las organizaciones, lo cual permite ver que los jefes-pares tienen una buena calificación para los egresados de la Universidad Libre y se espera que las instituciones sigan apoyando el programa de Contaduría Pública.

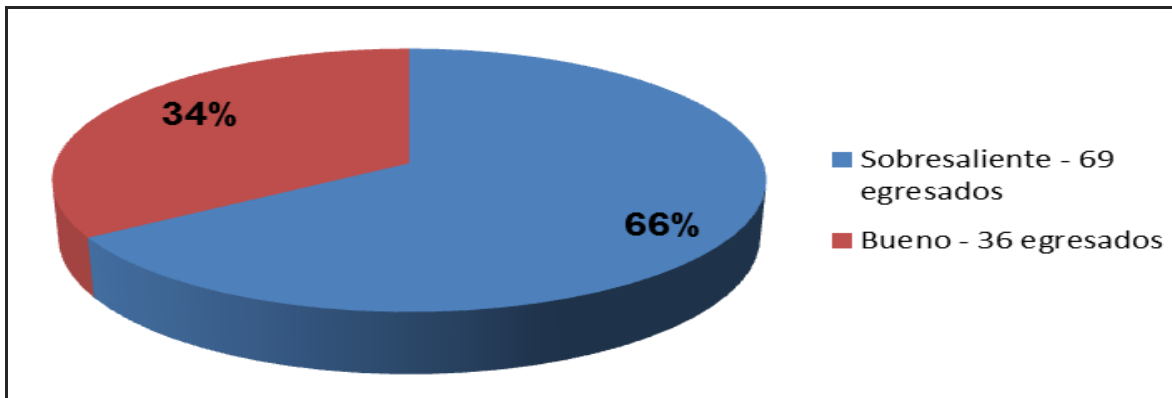
**Gráfica 38. Competencias organizacionales**



Fuente: trabajo de campo

### 2.7.1 Cultura organizacional

**Gráfica 39. Cultura organizacional**

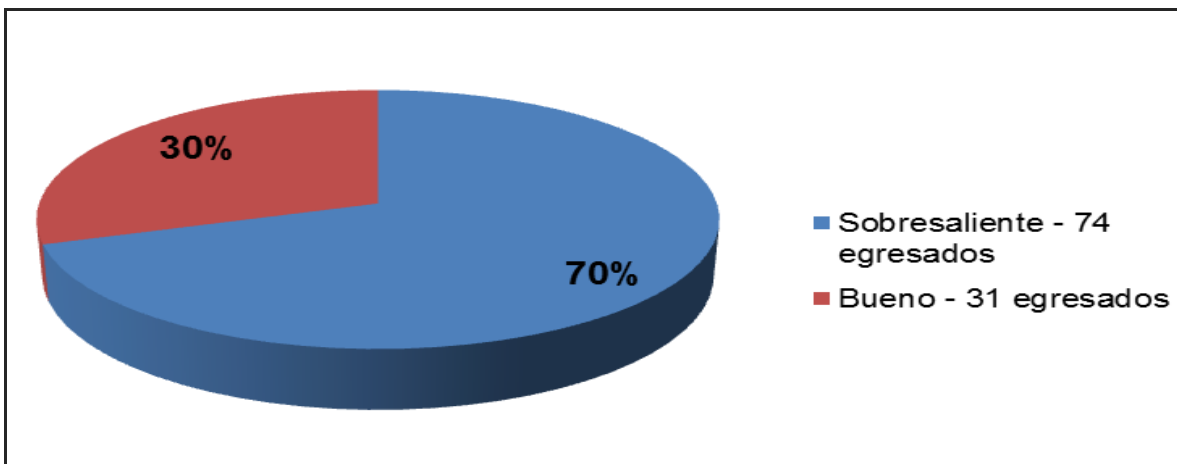


Fuente: trabajo de campo

La cultura es sobresaliente con un 66% y una buena cultura del 34%.

### 2.7.2 Conocimiento de su rol dentro de la empresa

**Gráfica 40. Conocimiento de su rol dentro de la empresa**

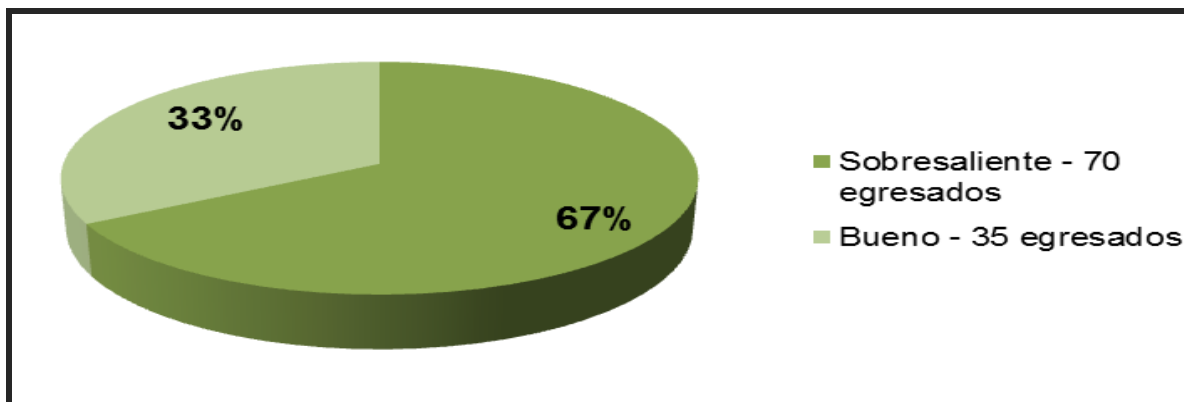


Fuente: trabajo de campo

Los egresados conocen su rol dentro y fuera de la empresa con 70% de sobresaliente y un 30% de bueno.

### 2.7.3 Compromiso institucional

**Gráfica 41. Compromiso institucional**

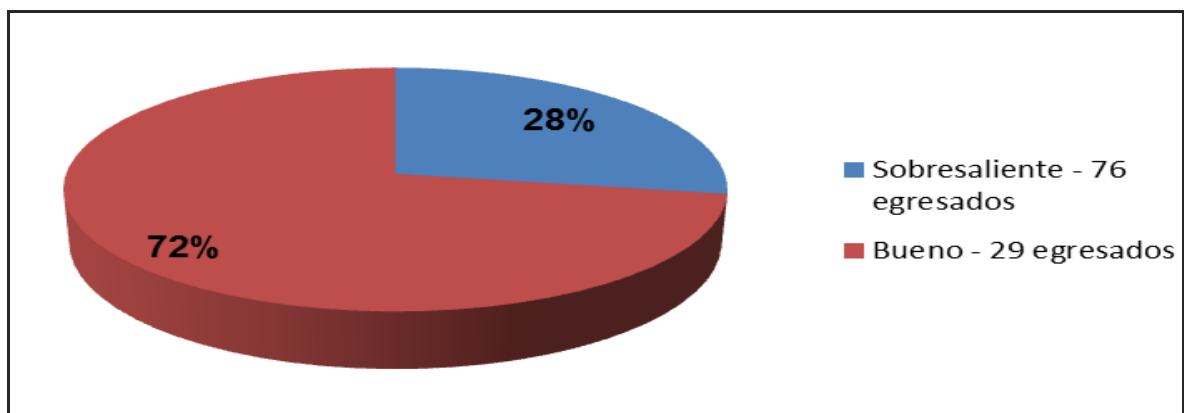


Fuente: trabajo de campo

Existe un compromiso institucional con la institución donde labora con un 67% de sobresaliente y un 33% de bueno.

### 2.7.4 Comportamiento y cumplimiento de las normas

**Gráfica 42. Comportamiento y cumplimiento de las normas**

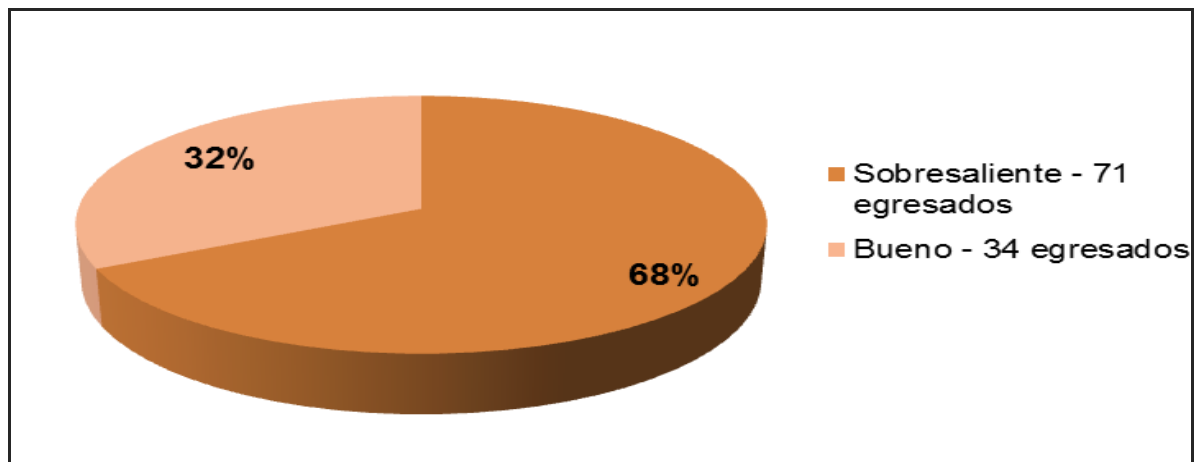


Fuente: trabajo de campo

Un 72% de sobresaliente cumple con las normas y comportamiento y un 28% de bueno.

### 2.7.5 Calidad y mejoramiento continuo

**Gráfica 43. Calidad y mejoramiento continuo**



Fuente: trabajo de campo

Se tiene un mejoramiento continuo con 68% de sobresaliente y un 32% de bueno, en donde sobresale la calidad.

## 2.8 ANÁLISIS DE LA HETEROEVALUACIÓN: PERCEPCIÓN DE LOS EXPERTOS

**Tabla 33. Perfil de los entrevistados**

	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4
<b>Formación</b>	Contador Público, Postgrado en Gestión Tributaria y Aduanera	Contador Público, Especialista en Revisoría Fiscal y Auditoria Externa	Contador Público, Especialista en Revisoría Fiscal y Docencia Universitaria	Contador Público, Especialista en Tributaria
<b>Experiencia</b>	14 años	20 años	23 años	15 años
<b>Cargo</b>	Director Ejecutivo de empresa	Revisor Fiscal	Director del Programa Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira	Presidente de la Asociación de Contadores de Risaralda.
<b>Logros</b>	Gerente General, Gerente Financiero, Gerente Administrativo, Director del Departamento de Comercio Exterior, Auxiliar de Auditoría	Contador Independiente	Maestría en Gestión Empresarial	Liderar gremio de Contadores Públicos, apoyar al gremio

Fuente: entrevista a expertos.

## CONCLUSIONES

Una vez identificados los egresados del periodo 2010-2014, y según seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan los egresados del Programa de Contaduría Pública en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa:

- Se evidencia que existe el registro de la información de los egresados actualizada en la plataforma del Observatorio Laboral, donde se identifica la ocupación y ubicación profesional de los mismos, sin embargo se requiere de un seguimiento y la aplicación de los demás formatos de seguimiento establecidos por el Observatorio Laboral.
- Se identificó la ubicación y desempeño de los egresados conforme al instrumento aplicado, la gran mayoría se desempeñan como Contadores independientes y algunos como Auxiliares Contables; lo que demuestra que su ocupación tiene relación directa con la formación profesional.
- Se pudo evidenciar que el perfil propuesto por el programa tiene relación directa con el desempeño e impacto de los egresados.
- Respecto a la apreciación de los egresados, pares jefes y expertos, perciben que la calidad del programa es buena, genera impacto en la región, aunque proponen algunas sugerencias: mayor exigencia académica, mayor desarrollo de prácticas empresariales y de trabajos en software contable.
- Aunque el programa cumple con las exigencias del mercado, se requiere de mayor práctica empresarial y acercamiento al sector productivo.

- Con la formación en Contaduría Pública, los egresados perciben que el programa favorece su proyecto de vida hacia la trascendencia profesional y llena las expectativas frente a su formación profesional.
- Se recomienda trabajo con mayor impacto desde la oficina de egresados y bienestar universitario, que permita acompañar la conformación de la Asociación de Egresados de Contaduría Pública, con proyectos y programas en función del mejoramiento académico, técnico-contable, y personal de los egresados.
- Se requiere de mayor participación de los egresados en el gobierno universitario.

Con base en los resultados de los instrumentos aplicados, proponen:

- La Universidad Libre debería poner más énfasis en lo que se refiere a los análisis y criterios por parte de los estudiantes ya que una gran parte de estos no saben analizar una situación que se pueda presentar dentro de una organización.
- Otro aspecto muy importante para los estudiantes actuales es que se debe profundizar más sobre el software contable, se debe practicar y ser más profundos en lo que se refiere a sistemas, ya que muchos de los egresados no conocen un sistema contable y desde ahí pueden salir mejores profesionales.
- Para los egresados y jefes-pares es muy importante que las prácticas empresariales deben ser más largas, es decir que se debe empezar mucho antes, puede ser a partir del quinto semestre de la carrera para que estos puedan conocer más a fondo la parte contable.



- En otro aspecto se deben profundizar más en lo que se refiere a formulación de proyectos, control interno, auditoría, finanzas, costos y presupuestos.
- Los egresados con respecto a calidad de trabajo, interés, responsabilidad etc, se encuentran con muy buena calificación fue la apreciación de los pares-jefes y de expertos.
- En los últimos 5 años la Universidad y en particular la dirección del programa han realizado eventos de actualización en NIIF (tanto de investigación de como actualización pedagógica) en los cuales han participado estudiantes, docentes y egresados.

A su vez y según se pudo establecer el impacto de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, en el medio social y académico, cabe mencionar:

- El índice de empleo de los egresados del programa de Contaduría Pública es alto, cerca al 90% están empleados o son profesionales independientes, quienes laboran en las áreas pertinentes a la formación profesional.
- Los egresados de Contaduría Pública de la Universidad Libre, se encuentran vinculados a los gremios, tales como: Asociación de Contadores Públicos del Risaralda, se reúnen para conformar equipos de estudio y actualización, entre otros.
- Los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre son reconocidos por su buen desempeño; competencias profesionales, laborales y sociales e impactan en las organizaciones donde laboran o prestan sus servicios profesionales.

Los egresados, jefes-pares y expertos, sugieren:

- Se requiere de mayor publicidad y difusión del programa.
- Darle más oportunidad a los estudiantes con referencia a la participación con el sector productivo, en los gremios tanto del sector público, como privado.
- Continuar evaluando las apreciaciones de directivos, egresados, profesores sobre el impacto que el programa ejerce en el medio.
- Crear el consultorio contable como soporte y acompañamiento a la formación y acercamiento al sector productivo, en la relación Universidad-Empresa.

## RECOMENDACIONES

- Mejorar los canales de comunicación entre los egresados, sector productivo y Universidad.
- Gestionar el diligenciamiento de los formatos de seguimiento a los egresados, disponibles en el Observatorio Laboral.
- Mejorar la base de datos de datos de los egresados.
- Propiciar alianzas con el sector productivo y gremial.
- Dinamizar el consultorio empresarial par que atreves de este o de la creación de un consultorio contable, se pueda realizar mayor apoyo al empresario, a la práctica y acercamiento al estudiante con la realidad empresarial y profesional y además, al egresado con un espacio donde pueda contribuir a la trascendencia de la profesión contable y de hecho de la carrera.
- Convocar, estimular y comprometer a los egresados e inclusive estudiantes, de asistir a las actualizaciones, charlas, cursos o diplomaturas que ofrece la Universidad Libre Seccional Pereira y que les permita actualizarse y contextualizarse profesionalmente.
- Empoderar la oficina de egresados, la asociación de egresados de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira.

## BIBLIOGRAFÍA

ABDALA, Ernesto. Manual para la evaluación de impacto de programas de formación para jóvenes. Jóvenes, formación y empleo [Internet: [www.cinterfor.org.uy/jovenes](http://www.cinterfor.org.uy/jovenes)]. Uruguay: Organización Internacional del Trabajo. Cinterfor. Publicado en 2001. Consultado en junio de 2003.

ARGÜELLES, Antonio y GONCZI, Andrew. Educación y capacitación basada en normas de competencia: una perspectiva internacional. Conalep. México: Editorial Limusa, 2001. ISBN 968-18-6219-8.

ARTEAGA CASAS, Luis Alberto. Investigador principal. CAMPO OSPINA, María Fernanda; CARDONA RUEDA, Miguel Fernando; CASTAÑO CANO, Miryam y Grisales Álvarez, FRANKLIN Coinvestigadores. Impacto del programa de Contaduría Pública Universidad Libre seccional Pereira en el desarrollo de las competencias laborales de sus egresados. Universidad Libre Seccional Pereira. 2005

ARTEAGA CASAS, Luis Alberto. Investigador principal. ARANGO QUIROGA, Natalia; CASTAÑO SÁNCHEZ, Claudia Milena; MARTÍNEZ PATIÑO, Sandra Liliana y POSADA MARÍN, Ana María. Coinvestigadores. Los egresados del programa de Contaduría Pública y su impacto en el medio. Universidad Libre Seccional Pereira. 2008

BUNK, Gerard. La transmisión de las competencias y la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional. 1994.

CALDERÓN HERNÁNDEZ, Gregorio. Investigación competencias laborales de los gerentes del talento humano. Revista Innovar. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, 2004.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Publicada Diario Oficial N° 40.700 del 29 de Diciembre de 1992.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN –CNA–. LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS DE PREGRADO. 2013

HERNÁNDEZ, Carlos Augusto y LÓPEZ CARRASCAL, Juliana. Disciplinas. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES. 1 ed. Bogotá: Arfo Editores e impresores Ltda, 2002.

HIDALGO TROYA, Martha C. Módulo Fundamentación de la Formación Pedagógica basada en competencias. Estructura Curricular: Docencia. Pereira: Servicio Nacional de Aprendizaje SENA Regional Risaralda, octubre de 2003.

MALDONADO GARCÍA, Miguel Ángel. Las competencias: una opción de vida: metodología para el diseño curricular. Bogotá: Ecoe Ediciones, noviembre de 2003. ISBN: 958-648-282-0.

MEN. Ministerio de Educación Nacional. Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

MEN. Ministerio de Educación Nacional. Resolución 3459 del 30 de diciembre de 2003. Por la cual se definen las características específicas de calidad para los programas de formación profesional de pregrado en Contaduría Pública.

MEN. Ministerio de Educación Nacional. Documento elaborado por el Ministerio de Educación Nacional, Viceministerio de Educación Superior. El Observatorio Laboral. Bogotá, julio de 2005.

MERTENS, Leonard. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Publicación de la Organización Internacional del Trabajo. 1 ed. Montevideo: Cinterfor, 1996. ISBN 92-9088-0608.

MORALES GÓMEZ, Gonzalo. Lo que todo docente debe saber sobre competencias y estándares. Guía práctica para el trabajo pedagógico en clase. 2 ed. Editorial 2000 Ltda, 2004. ISBN:958-330003481.

REVISTA EL EDUCADOR. Un desafío para la educación del siglo XXI. Compilación de artículos para comprender mejor las competencias. 41 ed. Santafé de Bogotá: Editorial Norma S.A, marzo de 2004.

SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje. Dirección de empleo, división de estudios ocupacionales. Guía para elaboración de unidades de competencias y titulaciones con base en el análisis funcional. Bogotá, 1999.

SERRANO, Héctor. El desempeño profesional basado en las competencias laborales. Instituto Pedagógico Superior de Holguín. Cuba, 2001.

SINDESENA. Sindicato de Trabajadores del SENA. Competencias Laborales y Desinstitucionalización de la formación profesional. Documentos SINDESENA. Bogotá: Talleres Gráficos de Publicaciones del SENA, junio de 2001.

TOBÓN TOBÓN, Sergio. Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 1 ed. Bogotá: ECOE Ediciones, junio de 2004. ISBN: 958-64-8374-6.

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA. Centro de Investigaciones Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Universidad Libre Seccional Pereira. 2015.

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA. Documento presentado ante el Ministerio de Educación Nacional para efectos de solicitar el registro calificado del programa de Contaduría Pública. Pereira, 2004.

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA. Documento presentado ante el Ministerio de Educación Nacional para efectos de solicitar la acreditación del programa del programa de Contaduría Pública. Pereira, 2014.

UNIVERSIDAD LIBRE COLOMBIA. Modelo de autoevaluación y autorregulación con fines de mejoramiento y acreditación. 2011


UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA. Documento presentado ante el Ministerio de Educación Nacional para efectos de solicitar el registro calificado del programa de Contaduría Pública. Pereira, 2004.

WEINERT Franz, E. Definition and selection of competencies. Concept of competence. Max Planck Institute of Psychological. Munich, Germany 1999.

WEISS, Carol H. Investigación Evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción. Primera Edición en español. México: Editorial Trillas S.A., 1975.

## ANEXOS

### Anexo A. Instrumento N° 1. Encuesta: Autoevaluación - Percepción del egresado

	UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTRUMENTO N°1 ENCUESTA: PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS	Página 1 de 3
---	--	---------------

1. ¿En qué año se graduó?

a) 2010 \_\_\_\_ b) 2011 \_\_\_\_ c) 2012 \_\_\_\_ d) 2013 \_\_\_\_ e) 2014 \_\_\_\_

2. En qué área se desempeña actualmente:

a) Contable \_\_\_\_

b) Financiera \_\_\_\_

c) Administrativa \_\_\_\_

d) Otra \_\_\_\_

e) Cuál \_\_\_\_\_

f) No me encuentro laborando actualmente \_\_\_\_

3. ¿En qué grado considera usted que su perfil profesional va acorde al cargo actualmente desempeñado?

a. Alto grado \_\_\_\_ b. Mediano grado \_\_\_\_ c. Bajo grado \_\_\_\_ d. Ningún grado \_\_\_\_

¿Por qué?

---

---

---

---



4. ¿En qué medida cree que el programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre cumple con las exigencias del mercado laboral actual?

a. Alto grado \_\_\_ b. Mediano grado \_\_\_ c. Bajo grado \_\_\_ d. Ningún grado \_\_\_

5. Según los aspectos enumerados a continuación, califique en qué medida llenó sus expectativas el programa de Contaduría Pública con respecto a su proyecto de vida.

Enumere de 1 a 5, siendo 1 la más baja calificación y 5 la más alta.

a. Profesional 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_

b. Intelectual 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_

c. Social 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_

d. Humano 1\_\_\_ 2\_\_\_ 3\_\_\_ 4\_\_\_ 5\_\_\_

e. Otro. ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. Señale de las siguientes sugerencias, cuales medias cree que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública

6.1 Mayor desarrollo de estrategias pedagógicas\_\_\_\_\_

6.2 Mejores filtros cognitivos en las pruebas de admisión \_\_\_\_\_

6.3 Mayor nivel de exigencia a los estudiantes \_\_\_\_\_

6.4 Mejores herramientas para acceso a la información. \_\_\_\_\_

6.5 Otra. ¿Cuál ? \_\_\_\_\_

6.6 Todas \_\_\_\_\_

7. En qué medida considera que como egresado la universidad y la dirección del programa le han acompañado el proceso de vinculación al mundo laboral y profesional

a. Alto grado \_\_\_ b. Mediano grado \_\_\_ c. Bajo grado \_\_\_ d. Ningún grado \_\_\_

8. Se encuentra vinculado a grupos nacionales y/o internacionales como:

Asociaciones científicas Sí\_\_\_ No\_\_\_

Asociaciones profesionales, técnicas, tecnológicas, o artísticas Sí\_\_\_ No. \_\_\_

Asociaciones del sector productivo o financiero Sí\_\_\_ No. \_\_\_

Comunidades académicas reconocidas. Sí\_\_\_ No\_\_\_

Otra\_\_\_ ¿Cuál?\_\_\_\_\_

9. Ha recibido reconocimientos o distinciones significativos por su desempeño, en su carrera, profesión u oficio a nivel nacional o internacional

Sí. \_\_\_

No\_\_\_

¿Cuál (es) ?\_\_\_\_\_

Entidad (es) \_\_\_\_\_

10. En qué medida considera que se le da un buen uso a las prácticas empresariales de la Universidad Libre en el programa de Contaduría Pública

a. Alto grado \_\_\_ b. Mediano grado \_\_\_ c. Bajo grado \_\_\_ d. Ningún grado \_\_\_

*Por su atención y colaboración, gracias.*

**Anexo B. Instrumento N° 2. Encuesta: Coevaluación: Percepción del jefe par del egresado.**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
ENCUESTA DE COEVALUACIÓN A LOS JEFES DIRECTOS Y  
COLABORADORES**

**Investigación institucional de carácter confidencial, apoyada por la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Libre Seccional Pereira.**

Se solicita al encuestado que responda con la mayor sinceridad la encuesta, comportamiento del cual depende la validez de los resultados obtenidos.

La investigación es de carácter estrictamente confidencial por lo tanto en el resultado no aparecerá su nombre.

Objetivo: Indagar la percepción de los jefes directos sobre el desempeño de los egresados, de acuerdo con las competencias laborales generales y específicas<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Decreto 2566 de septiembre 10 de 2003 Estándar No.3 "Aspectos Curriculares", propuesta presentada por la propuesta presentada por la Universidad Libre Seccional Pereira, para la solicitud del registro calificado del programa de Contaduría Pública.

I. CARACTERIZACIÓN SOCIAL					
1. Nombre Completo:		2. Cargo actual:		3. Tiempo que lleva desempeñando el cargo (meses):	
4. Relación laboral con el egresado:					
Jefe Directo <input type="checkbox"/> Colaborador <input type="checkbox"/>					
Otro ¿Cuál? <input type="checkbox"/>					
II. INFORMACIÓN LABORAL					
5. Discriminar en los últimos 3 años los cargos en que se ha desempeñado el egresado del Programa de Contaduría Pública la Universidad Libre Seccional Pereira	Cargo	Área de desempeño	Tiempo (meses)	Calificación de Desempeño <sup>26</sup>	Observaciones

### III. ASPECTOS PERTINENTES A LA INVESTIGACIÓN

**3.1 El grado de relación entre el profesional de Contaduría Pública de la Universidad Libre y el cargo asignado actualmente a él es: (indicador 261)**

a. Alto\_\_\_ b. Medio\_\_\_ c. Bajo\_\_\_ d. Ninguno\_\_\_

**3.2. Califique de 1 a 5 (siendo 1 la más baja calificación y 5 la más alta), la calidad que refleja el programa de Contaduría Pública en sus egresados: (indicador 262)**

1. \_\_\_ 2. \_\_\_ 3. \_\_\_ 4. \_\_\_ 5. \_\_\_

<sup>26</sup> Áreas de desempeño: 1.Ciencias Contables y Financieras, 2.Formación Organizacional, 3.Información, 4.Regulación, 5. Otra: ¿Cuál?

**3.3. Señale de las siguientes sugerencias, cuáles medidas cree que pueden contribuir al mejoramiento del programa de Contaduría Pública (indicador 266)**

- a. Mayor calidad en el proceso de formación
- b. Mejores filtros en las pruebas de admisión
- c. Mayor nivel de exigencia a los estudiantes
- d. Mayor participación en la relación estudiante- sector productivo
- e. Otra ¿Cuál? \_\_\_\_\_

<b>4. FORMACIÓN, EXPERIENCIA Y COMPETENCIAS</b>			
<b>4.1 ÁREAS DE CONOCIMIENTO (Competencias específicas)</b>			
<b>ÁREA</b>	<b>MATERIA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>1.CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b>	1.1 CONTABILIDAD		
	1.2 COSTOS		
	1.3 FINANZAS		
	1.4 PRESUPUESTOS		
<b>2. FORMACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	2.1 CONTROL		
	2.2 AUDITORIA		
	2.3 REVISORÍA		
	2.4 GESTIÓN		
	2.5 FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS		
<b>3. INFORMACIÓN</b>	3.1 MANEJO DE SOFTWARE		
	3.2 MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS (HOJAS DE CÁLCULO, BASE DE DATOS, PROCESADORES DE TEXTO)		
	3.3 SISTEMAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS		
<b>4. REGULACIÓN</b>	4.1 REGULACIÓN TRIBUTARIA		
	4.2 REGLAMENTACIÓN ARANCELARIA Y ADUANERA		

4.2 CALIFICACIÓN DE FACTORES CLAVES DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES					
4.2.1. Con respecto a las <b><u>COMPETENCIAS PERSONALES</u></b> , marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño					
CRITERIO	Insatisfactor	Necesita mejorar	Cumple promedio	Bueno	Sobresaliente
<b>A. CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
Cuenta con capacidad para la realización de los trabajos asignados con calidad, buena presentación y oportunidad	1	2	3	4	5
<b>B. INICIATIVA Y CREATIVIDAD</b>					
Realiza acciones útiles y originales en la solución de situaciones, sin requerir instrucciones previamente establecidas, además plantea alternativas prácticas e imaginativas	1	2	3	4	5
<b>C. RESPONSABILIDAD</b>					
Posee la capacidad de asumir y delegar funciones propias del cargo que desempeña, asumiendo la responsabilidad por los actos y omisiones, sin que sea necesario control por parte de sus superiores y sin temor a asumir labores adicionales	1	2	3	4	5
<b>D. INTERÉS</b>					
Posee entusiasmo por actualizar sus conocimientos culturales, académicos y técnicos para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, estando siempre preocupado por alcanzar los propósitos personales y de la organización	1	2	3	4	5

CRITERIO	Insatisfactorio	Necesita mejorar	Cumple promedio	Bueno	Sobresaliente
<b>A. RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
Tiene capacidad de relacionarse con personas en el trabajo y fuera de él, recibiendo y aportando colaboración mutua, atiende bien al público y apoya las causas comunes.	1	2	3	4	5
<b>B. TRABAJO EN EQUIPO</b>					
Es competente y tiene la capacidad de ejecutar trabajos en equipo en busca de un propósito colectivo, aportando soluciones óptimas y que conlleven el consenso de las decisiones.	1	2	3	4	5
<b>C. SOLUCIÓN DE SITUACIONES</b>					
Evalúa la capacidad de organización, control, diseño, para resolver problemas y explicar con argumentos situaciones presentadas en el desarrollo del trabajo.	1	2	3	4	5
<b>E. CANTIDAD DEL TRABAJO</b>					
A pesar de tener altos volúmenes de trabajo, utiliza el tiempo necesario para su realización, lo que se traduce en un alto rendimiento, sin requerir excesivo tiempo para ello					

4.2.2 Con respecto a las **COMPETENCIAS INTERPERSONALES**, marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño.



<b>A. COMUNICACIÓN</b>					
Tiene habilidades de lectoescritura para interpretar, redactar y exponer informes y conceptos inherentes al área de desempeño. Utiliza adecuadamente los medios y canales de comunicación.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>B. LIDERAZGO</b>					
Tiene poder de convocatoria, credibilidad, gestión y disciplina en el desempeño de su rol al interior de la empresa.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

4.2.3 Con respecto a las **COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES** (**INSTITUCIONALES**), marque con una X el valor con el cual usted califica su desempeño.

Criterio	Insatisfactorio	Necesita mejorar	Cumple promedio	Bueno	Sobresaliente
<b>A. CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
Tiene conocimiento pleno de la cultura organizacional de la empresa: Misión, Visión, Valores.	1	2	3	4	5
<b>B. COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
Colabora, participa y cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico corporativo de la organización	1	2	3	4	5
Conoce plenamente su rol dentro de la empresa	1	2	3	4	5
<b>C. COMPORTAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS</b>					
Conoce y aplica lo establecido en las normas: reglamentos, manuales y procedimientos	1	2	3	4	5
<b>D. CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO</b>					
Reflexiona sobre su desempeño laboral y participa en comités de mejoramiento continuo.	1	2	3	4	5

**4.2.4 ¿Cuáles considera usted son los vacíos formativos que posee el egresado- empleado y que se manifiestan como una limitante para el mejor desempeño de sus funciones?**

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_

e) \_\_\_\_\_

f) \_\_\_\_\_


**V. Recomendaciones y sugerencias**

---

---

---

**Anexo C. Instrumento N° 3. Entrevista estructurada percepción de los gremios y empresarios de la ciudad de Pereira y Dosquebradas**

	<p align="center"> <b>UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA</b>  <b>PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA</b>  <b>INSTRUMENTO N° 3</b>  <b>ENTREVISTA ESTRUCTURADA A APLICAR A ALTOS</b>  <b>DIRECTIVOS DE LOS GREMIOS Y/O</b>  <b>REPRESENTANTES LEGALES DE LA FIRMAS DE</b>  <b>ASESORÍA Y CONSULTORÍA FINANCIERA Y</b>  <b>CONTABLE</b> </p>	<p>N° ____</p> <p>Fecha: ____</p>
---	--	-----------------------------------

**OBJETIVO:** dentro del proceso de mejoramiento de la Educación Superior, la Universidad Libre adelanta en la actualidad el proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación del programa de Contaduría Pública; dentro de dicho proceso el Comité de Acreditación, la Facultad y el Centro de Investigaciones han previsto la realización de un estudio que permita identificar el impacto de los egresados, del programa y de la Universidad Libre en el medio. Para ello lo(a) invitamos a contestar completa y objetivamente el siguiente instrumento con el propósito de obtener información valiosa y veraz para el proceso.

**1. PERFIL DEL ENTREVISTADO**

Buenos días, nos encontramos con el(la) Dr.(a) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ quien es el (la), el Director Ejecutivo de la \_\_\_\_\_ Con \_\_\_\_\_ años de experiencia en el sector \_\_\_\_\_, es profesional en \_\_\_\_\_, con estudios de \_\_\_\_\_ postgrado en \_\_\_\_\_, y dentro sus logros personales e institucionales se encuentran \_\_\_\_\_

## **2. CUERPO DEL TRABAJO (Características del factor 13 de acreditación)**

**2.1** Dr.(a) ¿Usted cree que la calidad del programa de Contaduría Pública, se ha enriquecido a partir de la interacción con la Universidad Libre y cómo ve su impacto en la región?

**2.2** Dr.(a) ¿usted qué opina acerca de la difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación?

**2.3** ¿Tiene usted conocimiento sobre la existencia de políticas y criterios institucionales que evidencian el compromiso de la Universidad Libre con las necesidades económicas y sociales de la ciudad, el departamento y la región?

**2.4** ¿Qué apreciación tiene usted de directivos, profesores, estudiantes y empleadores del programa de Contaduría Pública sobre el impacto que éste ejerce en el medio?

**2.5** ¿Qué apreciación da usted de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación recibida en el programa de Contaduría Pública?

**2.6** ¿Usted considera que los egresados de la Universidad Libre están bien ubicados laboralmente?

**2.7** Dr.(a) De acuerdo a su trayectoria profesional, se encuentra usted actualmente vinculado a grupos nacionales o internacionales como:

- Comunidades académicas reconocidas.
- Asociaciones científicas.
- Asociaciones profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas.
- Asociaciones del sector productivo o financiero.

- A otras, ¿cuáles?

**2.8** ¿Ha recibido usted algunas distinciones y/o reconocimientos significativos por su desempeño laboral?

### **3. SUGERENCIAS, RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES**

Dr. (a) de acuerdo al conocimiento, a la experiencia que usted tiene y al contacto (o relación) que ha tenido con egresados de la Universidad Libre, ¿qué sugerencias puede dar que contribuyan al mejoramiento del programa de Contaduría Pública?

**¡Por su colaboración, gracias!**

## Anexo D. Plan de estudios

PRIMER SEMESTRE	
MATERIA	CA
Electiva I	2
Ciclo Básico Contable	4
Fundamentos de Matemáticas	4
Principios Derecho y Constitución	2
Expresión Verbal y Escrita	2
Inglés I	1
Cátedra Unilibrista	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>
SEGUNDO SEMESTRE	
MATERIA	CA
Fundamentos de Economía	2
Epistemología y Metodología de la Investigación	2
Cálculo	4
Derecho Comercial	2
Ciclo de Ingresos	4
Inglés II	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>
TERCER SEMESTRE	
Investigación de Operaciones	3
Economía de Empresa	2

Ciclo de Egresos y Administración de Inventarios	4
Derecho Laboral y Seguridad Social	2
Teorías Contables	2
Inglés III	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>
<b>CUARTO SEMESTRE</b>	
Derecho Administrativo	2
Fundamentos de Administración	2
Estadística Descriptiva	3
Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)	3
Ciclo de Inversiones y Financiación	4
Coyuntura Económica Nacional	2
Inglés IV	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>
<b>QUINTO SEMESTRE</b>	
Ciclo de Estados Financieros	6
Gerencia del Talento Humano	2
Estadística Inferencial	3
Electiva II	2
Sistema de Costeo	4
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>
<b>SEXTO SEMESTRE</b>	
Modelos de Investigación	2



Electiva III	2
Normas Internacionales de Información Financiera	3
Fundamentos de Mercadeo	1
Matemática Financieras	2
Costos Gerenciales	4
Contabilidad Ambiental	2
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>
<b>SEPTIMO SEMESTRE</b>	
Administración Financiera	3
Aseguramiento y Fundamentos de Control	4
Optativa I	3
Contabilidad y Finanzas Públicas	4
Fundamentos y Normatividad Tributaria	3
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>
<b>OCTAVO SEMESTRE</b>	
Formulación y Evaluación de Proyectos	4
Finanzas Corporativas	3
Optativa II	3
Auditoría Aplicada	3
Presupuestos Empresariales	3
Impuesto sobre la renta y complementarios	3
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>
<b>NOVENO SEMESTRE</b>	

Revisoría Fiscal	4
Auditoría de Sistemas	3
Optativa III	4
Impuesto a las Ventas y Retención en la Fuente	3
Comercio y Negocios Globales	2
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>
<b>DÉCIMO SEMESTRE</b>	
Ética	2
Optativa IV	6
Simuladores Generales	1
Impuestos Territoriales y Procedimiento Tributario	3
Práctica empresarial	4
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

\* Conforme al Decreto 2566/03 y la Resolución No. 3459/03